

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 19, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijer, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1129](#) 29-04-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:2578](#) 28-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1069](#) 22-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1005](#) 15-04-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:654](#) 15-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:957](#) 08-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:934](#) 08-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1056](#) 08-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:962](#) 08-04-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:347](#) 11-02-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:267](#) 04-02-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:262](#) 04-02-2025

Rechtbank

- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2519](#) 28-04-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:7059](#) 25-04-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:7058](#) 25-04-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:7056](#) 25-04-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4458](#) 25-04-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3883](#) 24-04-2025
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2275](#) 24-04-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5120](#) 24-04-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3430](#) 24-04-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3973](#) 23-04-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3428](#) 22-04-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4508](#) 17-04-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4676](#) 17-04-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2448](#) 17-04-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4106](#) 16-04-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3640](#) 16-04-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3217](#) 11-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4988](#) 09-04-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3321](#) 09-04-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4164](#) 27-03-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:1621](#) 12-03-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:6958](#) 27-02-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:6959](#) 27-02-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2488](#) 22-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2484](#) 10-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23437](#) 19-09-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23429](#) 19-09-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:5349](#) 19-07-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23428](#) 18-07-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:8419](#) 28-11-2023

RECHTSPRAAK

(Jeugd)zorgmedewerker in opleiding ten onrechte op staande voet ontslagen wegens incidenten met cliënten. Werkgever heeft tijdens opleidingstraject steken laten vallen en werknemer onvoldoende begeleid. Ontslag op staande voet is te zwaar middel. Billijke vergoeding vastgesteld op € 6.033,83.

Feiten

Werknemer is in september 2023 gestart met de opleiding sociaal werker. Op 30 oktober 2023 is hij in dienst getreden bij Stichting Pactum, een (jeugd)zorgorganisatie, op basis van een leerarbeidsovereenkomst. Op 7 april 2024 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een cliënt, waarvoor werknemer een aantekening heeft gekregen. In juli 2024 is het functioneren van werknemer onvoldoende bevonden en is afgesproken dat een ontwikkeltraject zou worden gestart. Op 27 september 2024 is werknemer betrokken geraakt bij een incident met een cliënt, waarbij werknemer die cliënt een duw heeft gegeven. Op 2 oktober 2024 heeft wederom een incident plaatsgevonden, waarbij werknemer een cliënt heeft geduwd en een schoppende beweging heeft gemaakt. Werknemer heeft zich op 11 oktober 2024 ziek gemeld. Op 14 november 2024 heeft Pactum aan werknemer medegedeeld dat zij het dienstverband wil beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft verzocht in de conceptovereenkomst de einddatum aan te passen en de reden voor het beëindigen van de leerarbeidsovereenkomst aan te passen naar 'werkplek opgeheven'. Werknemer is vervolgens tijdens een gesprek op 17 december 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de inhoud van de ontslagbrief hebben de volgende omstandigheden een dringende reden opgeleverd: (i) een incident in maart 2024, (ii) het incident op 27 september 2024, (iii) het incident op 2 oktober 2024 en (iv) klachten over het functioneren van werknemer en het ontwikkeltraject. Ten aanzien van het incident in maart 2024 is niet komen vast te staan dat het handelen van werknemer bij dit incident zodanig verwijtbaar is geweest dat sprake zou zijn van een dringende reden voor ontslag. Werknemer stelt dat hij op 27 september en 2 oktober 2024 handelde uit zelfverdediging. Uit de door Pactum overgelegde camerabeelden blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat het niet alleen werknemer is die in de gegeven situatie fysiek is geworden, maar dat de

cliënten op hem afkomen en zelf ook lichamelijk contact zoeken met werknemer, hetgeen op z'n minst dreigend kan overkomen. Het is in dergelijke situaties voorstelbaar dat in een eerste reactie een duw uit verdediging wordt gegeven. Dat dit, achteraf bezien, niet de meest gewenste of effectieve reactie is geweest, aangezien de situatie daarna is geëscaleerd, kan de kantonrechter zich voorstellen, maar hier geldt dat werknemer nog in opleiding was. Goede begeleiding – los van door werknemer gevolgde agressiecurcussen – is van belang. Uit de stellingen van partijen maakt de kantonrechter in ieder geval op dat de begeleiding van werknemer vanuit Pactum niet altijd op het gewenste niveau is geweest, hetgeen niet aan werknemer verweten kan worden. Onder die omstandigheden kan van werknemer dan ook niet verwacht worden dat hij direct en in elke situatie op de juiste wijze en volgens de gewenste protocollen van Pactum zou handelen. Daar komt bij dat bij de incidenten ervaren medewerkers aanwezig waren die – kennelijk – niet hebben ingegrepen, hetgeen juist wel van hen verwacht mag worden wanneer een medewerker in opleiding in een agressieve situatie terecht komt of dreigt te komen. Voorts had met werknemer besproken kunnen worden wat zijn verbeterpunten waren en wat hij het beste had kunnen doen om de situatie te de-escaleren. Hier is evenwel niets van gebleken. Aangezien Pactum in het opleidingstraject zelf (ook) steken heeft laten vallen, heeft zij werknemer een te zwaar verwijt gemaakt. Dat het ontwikkeltraject niet van de grond is gekomen acht de kantonrechter (meer) aan Pactum te wijten. Hoe dan ook vormt onvoldoende functioneren geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Al met al is van een dringende reden geen sprake, zodat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. De transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen. Ook maakt werknemer terecht aanspraak op een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op een bedrag van € 6.033,83 (bruto), waarbij de kantonrechter uitgaat van inkomensschade van 4,5 maanden loon, waarop de vergoeding wegens onregelmatige vergoeding in mindering wordt gebracht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3428

Zaaknummer: 11570416 \ HA VERZ 25-13

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M.L. Boks en M.S. Bugter

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

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig salaris, vakantiegeld en openstaande verlofuren.*Feiten*

Werknemer is per 1 juni 2024 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerker bediening. Werknemer heeft een bedrag van € 3.316 netto aan loon ontvangen. Ondanks diverse aanmaningen heeft werkgever de rest van het verschuldigde loon niet uitbetaald. Werknemer vordert in kort geding betaling van € 12.004,69 netto aan salaris, € 1.225,65 netto aan vakantiegeld en € 937,72 netto aan openstaande verlofuren. Tegen werkgever is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft de grondslagen van de vorderingen niet weersproken, zodat deze vast zijn komen te staan. De vorderingen komen de kantonrechter ook niet onrechtmatig of ongegrond voor. Dit betekent dat het loon, het vakantiegeld en de openstaande verlofuren die werknemer vordert, toewijsbaar zijn. Verder wordt ook de wettelijke verhoging toegewezen, omdat vaststaat dat het openstaande bedrag aan loon niet (tijdig) is uitbetaald. De wettelijke rente over de gevorderde bedragen is toewijsbaar vanaf de dag der dagvaarding, omdat niet is gesteld vanaf welk moment de verschillende bedragen zijn verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2484

Zaaknummer: 11453800 VV EXPL 24-78 (E)

Rechters: van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: S.P. van Kempen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft in redelijkheid kunnen besluiten tot het opleggen van geheimhouding ten aanzien van inhoud adviesaanvraag OR. Belang OR om achterban te raadplegen weegt minder zwaar dan belang werkgever bij geheimhouding.

Feiten

Hermes Openbaar Vervoer B.V. is concessiehouder van het openbaar vervoer in onder andere de regio Arnhem/Nijmegen/Foodvalley (hierna: ANF). De ruim 1000 werknemers die ingezet worden om het openbaar vervoer voor deze concessie te verzorgen, zijn in dienst bij Hermes Groep N.V. (hierna: Hermes). Hermes maakt onder meer met Connexxion onderdeel uit van het Transdev-concern. In een bericht van de ondernemingsraad van Hermes van 22 april 2024 gericht aan het personeel staat onder andere dat de concessie tot juli 2026 duurt en dat er daarna drie mogelijkheden zijn: (1) Hermes blijft de concessie verzorgen; (2) Transdev zal met een andere entiteit inschrijven; of (3) een concurrent zal de concessie winnen. Bij brief van 14 maart 2025 is de ondernemingsraad verzocht advies uit te brengen over het voorgenomen besluit om voor de tender ANF niet in te schrijven met Hermes Openbaar Vervoer B.V. maar met Transdev Nederland Mobility Services N.V. (tevens onderdeel van het Transdev-concern). In de brief is expliciet gewezen op de geheimhouding op grond van artikel 20 WOR. Tijdens het informele overleg van 19 maart 2025 is de ondernemingsraad door Hermes medegedeeld dat het de bedoeling is dat het personeel in dienst komt bij Connexxion Openbaar Vervoer B.V. wanneer Transdev Nederland Mobility Services N.V. de nieuwe concessiehouder wordt. De ondernemingsraad verzoekt in kort geding te oordelen dat Hermes niet in redelijkheid tot het opleggen van geheimhouding heeft kunnen besluiten, waar het de inhoud van de adviesaanvraag van 14 maart 2025 betreft. De ondernemingsraad stelt dat hij vrij moet zijn om met de personen die werkzaam zijn binnen het bedrijf van gedachten te kunnen wisselen over de adviesaanvraag, omdat het voorgenomen besluit per definitie tot gevolg heeft dat het personeel een andere werkgever krijgt, hetgeen grote gevolgen heeft. Zonder die mogelijkheid is het bedrijven van medezeggenschap een lege huls, aldus de ondernemingsraad.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het belang van de ondernemingsraad om zijn achterban te raadplegen minder zwaar weegt dan het belang van Hermes. Daarbij wordt uitdrukkelijk meegewogen dat de opgelegde geheimhouding niet zo ver gaat dat raadpleging van de achterban geheel onmogelijk is gemaakt door Hermes. De ondernemingsraad kan de drie

opties uit de nieuwsbrief aan de achterban voorhouden (waar tijdens de mondelinge behandeling nog een vierde variant aan is toegevoegd) en om reactie daarop vragen. De kantonrechter begrijpt goed dat de ondernemingsraad liever de zaak zonder deze beperking, open en bloot, met zijn achterban bespreekt, maar de ondernemingsraad wordt in staat gesteld zijn medezeggenschapstaak uit te voeren en er wordt tegelijkertijd voorkomen dat de mogelijk schadelijke gevolgen bij openbaarmaking intreden. Hetzelfde geldt voor overleg met de vakbonden. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft Hermes op grond van het voorgaande dan ook een zwaarwegender belang bij instandhouding van de opgelegde geheimhouding dan de ondernemingsraad en heeft Hermes derhalve bij de afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot het opleggen van geheimhouding kunnen besluiten. De opgelegde geheimhouding wordt niet geschorst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2448

Zaaknummer: 11626519 \ CV EXPL 25-2408

Rechters: J.J.A. Donkersloot

Advocaten: R. van der Stege en Y.H. Dissel

Wetsartikelen: 20 WOR en 25 WOR

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling achterstallig loon en eindafrekening. Gevorderde wettelijke verhoging en rente afgewezen wegens ontbreken spoedeisend belang.*Feiten*

Werknemer is in dienst geweest van Brandwacht Huren B.V. en vordert in kort geding onder meer achterstallig salaris en een eindafrekening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat er sprake is van een spoedeisend belang ten aanzien van de eerste twee vorderingen (salaris en eindafrekening). Dat is anders voor wat betreft de vorderingen van de wettelijke verhoging en wettelijke rente, omdat die niet bedoeld zijn om te voorzien in levensonderhoud maar een punitief of schadevergoedend karakter hebben. De kantonrechter beoordeelt daarom alleen of de eerste twee vorderingen kunnen worden toegewezen. De kantonrechter kan niet anders dan uitgaan van de conceptloonspecificaties. Naar de huidige stand van zaken is aannemelijk dat de vorderingen van werknemer in een bodemprocedure worden toegewezen conform het door hem gevorderde. De gevorderde bedragen (te weten het loon over de maand november 2024 en het saldo van de eindafrekening conform de conceptspecificatie) worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3430

Zaaknummer: 11631820 \ VV EXPL 25-52

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: J. Nijssen en M.A. Lacasa

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer krijgt gelegenheid correspondentie over te leggen waaruit zou blijken dat werkgever heeft gedreigd met (mogelijk onterecht) ontslag als werknemer niet zelf ontslag zou nemen. Mogelijk sprake van misbruik van omstandigheden, waardoor opzegging werknemer vernietigbaar is.

Feiten

Werknemer was vanaf 26 juni 2022 bij werkgeefster in dienst, laatstelijk in de functie van netwerkmanager. In een brief van 4 september 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bevestigd dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 oktober 2024, 'as you have informed us of your resignation from your employment'. Werknemer heeft deze brief op 10 september 2024 ondertekend. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij de arbeidsovereenkomst niet zelf heeft opgezegd en dat de brief niet kan worden gezien als een opzegging of als beëindigingsovereenkomst. Voor zover zou worden aangenomen dat wel sprake is van een beëindigingsovereenkomst stelt werknemer dat deze onder druk tot stand is gekomen, omdat werkgeefster herhaaldelijk heeft gedreigd hem op staande voet te ontslaan. Werkgeefster stelt dat werknemer de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd en dat de brief niet meer is dan een bevestiging van deze ontslagname.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst opgezegd

Onder meer gelet op de inhoud van de ondertekende brief van 4 september 2024 en wat ter zitting is besproken is de kantonrechter van oordeel dat niet werkgeefster, maar werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Uit de brief blijkt duidelijk dat werknemer ontslag heeft genomen en werknemer heeft deze brief ondertekend. Dat werknemer de brief waarin zijn ontslagname staat mogelijk heeft getekend onder druk van een ontslag op staande voet en er wellicht sprake is van een wilsgebrek (zie hierna) neemt niet weg dat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Vervolgens heeft werknemer zich ook gedragen alsof de arbeidsovereenkomst was beëindigd, door de einddatum uit de brief aan te houden en zijn bedrijfseigendommen in te leveren.

Is opzegging vernietigbaar?

Werknemer stelt dat werkgeefster bij herhaling aandrang op zijn ontslagname onder dreiging van ontslag en slechte referenties. Uiteindelijk is werknemer gezwicht voor deze druk en heeft hij zich akkoord verklaard met ontslagname, aldus werknemer. Werkgeefster stelt op haar beurt dat zij goede gronden had werknemer te willen ontslaan en zelfs grond had voor ontslag op staande voet, omdat werknemer grote kortingen aan klanten heeft gegeven zonder dat hij hiervoor toestemming had. De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit een e-mail van 9 september 2024 van de HR-manager blijkt dat op die datum werknemer een laatste waarschuwing heeft gekregen en dat is geschreven: 'als we dit niet op een vreedzame manier kunnen oplossen dan gaan we u ontslaan'. Werknemer stelt dat er meer correspondentie is geweest, waarin werkgeefster heeft gedreigd met ontslag (op staande voet) als werknemer niet zelf ontslag zou nemen. Werknemer krijgt gelegenheid deze correspondentie over te leggen, zodat kan worden beoordeeld op welke wijze en in welke omvang de door werknemer gestelde druk op hem is uitgeoefend. Voorts krijgen partijen gelegenheid nadere stukken aan te leveren om hun standpunten over de verleende kortingen nader te onderbouwen.

Tussenconclusie wilsgebrek

Als het zo is dat werknemer voorafgaand aan het ondertekenen van de brief van 4 september 2024 herhaaldelijk is gedreigd met een ontslag (op staande voet), diverse keren heeft gevraagd waarom hij zou moeten worden ontslagen, maar daarop geen antwoord heeft gekregen en hem geen verwijt valt te maken wat betreft de verleende kortingen, omdat hij hiervoor toestemming had, dan is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een wilsgebrek omdat werknemer onder dreiging van een onterecht ontslag de ontslagbrief heeft getekend. Door werknemer op deze manier onder druk te zetten heeft werkgeefster dan misbruik van omstandigheden gemaakt. De opzegging van werknemer is dan vernietigbaar. De beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5120

Zaaknummer: 11468564 VZ VERZ 24-10601

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S.W.J. Koenen en M. Bosma

Wetsartikelen: 3:44 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens helpen van partner bij mishandeling CEO. Verrekenen schadeplichtigheid toegestaan, ondanks verstrijken vervaltermijn.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 2022 op basis van tijdelijke contracten in dienst van Topgeschenken. In de nacht van 19 op 20 mei 2023 is er na een toevallige ontmoeting tussen werkneemster, haar partner en hun vrienden enerzijds en de CEO van Topgeschenken en zijn neef anderzijds, een handgemeen ontstaan waarbij de partner van werkneemster de CEO heeft mishandeld. Omdat werkneemster ook betrokken was bij de mishandeling, heeft de CEO haar op 20 mei op staande voet ontslagen. De gefixeerde schadevergoeding is verrekend met de loonbetaling. De kantonrechter heeft bij eindbeschikking geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is verleend.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Mishandelen van CEO door partner van werkneemster leidt tot ontslag op staande voet

Het hof heeft op basis van de getuigenverklaringen geconcludeerd dat werkneemster de CEO heeft geduwd, aan hem heeft getrokken, en hem letsel heeft toegebracht zonder dat is gebleken dat dit was om de vechtende personen uit elkaar te halen. Ook staat vast dat zij hem heeft uitgescholden. Aldus is bewezen dat zij haar partner heeft geholpen bij de mishandeling van de CEO. Daarmee staat de dringende reden voor ontslag op staande voet vast. Het hof acht voormeld handelen van werkneemster dat heeft geleid tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, ernstig verwijtbaar als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 sub c BW.

Verrekening schadeplichtigheid met loonvordering, ondanks vervaltermijn

Werkneemster is de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd geworden op de dag van het ontslag op staande voet, dus op 20 mei 2023. Dat volgt uit de bewoordingen van artikel 7:677 lid 2 BW. In artikel 6:127 lid 2 BW is bepaald dat een schuldenaar de bevoegdheid heeft tot verrekening, wanneer hij een prestatie te vorderen heeft die beantwoordt aan zijn schuld jegens dezelfde wederpartij en hij bevoegd is zowel tot betaling van de schuld als tot het afdwingen van de betaling van de vordering. Uit het bepaalde in artikel 6:127 lid 1 BW volgt dat de verrekening plaatsvindt door de verklaring van de schuldenaar dat hij zijn schuld met een

vordering verrekent. Topgeschenken heeft in de ontslagbrief van 20 mei 2023 duidelijk aangegeven dat werknemster conform artikel 7:677 lid 2 en lid 3 BW schadeplichtig is, dat werknemster aan Topgeschenken een vergoeding is verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren (te weten: één maandsalaris van € 2.664,85 inclusief 8% vakantiegeld) en dat bij de afwikkeling van haar dienstverband eventueel nog verschuldigde bedragen zullen worden verrekend met de genoemde opeisbare schadevergoeding. Dit betekent dat Topgeschenken de gefixeerde schadevergoeding bij de eindafrekening rechtsgeldig heeft verrekend met het nog aan werknemstertrant verschuldigde loon. De vervalttermijn van artikel 7:686a lid 4 sub a BW is alleen van toepassing op de bevoegdheid om een verzoekschrift strekkende tot het verkrijgen van een gefixeerde schadevergoeding in te dienen bij de kantonrechter en niet op de bevoegdheid om deze vergoeding te verrekenen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:962

Zaaknummer: 200.341.336/01

Rechters: M.L.D. Akkaya en R.L. de Graaff

Advocaten: M. Kager en L. Stolk-Hogeterp

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 6:127 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van een managing director die tijdens een Teamsvergadering een joint opsteekt in strijd met het zerotolerancebeleid.*Feiten*

Op 1 mei 2023 is werknemer bij Pentagon International B.V. (hierna: Pentagon) in dienst getreden als managing director. Op de arbeidsovereenkomst is een personeelsreglement van toepassing. In dit reglement is onder andere een zerotolerancebeleid opgenomen met betrekking tot het nuttigen van alcohol en/of drugs tijdens werkuren en/of het onder invloed zijn van alcohol en/of drugs onder werkuren. Op 15 februari 2024 heeft een Teamsvergadering plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en andere managers/directors over een nieuwe klant, waarbij werknemer in het begin vanuit zijn auto aan de vergadering heeft deelgenomen. Eenmaal thuisgekomen heeft hij per ongeluk de camera van zijn telefoon, terwijl de vergadering nog bezig was, aangezet. Daardoor was te zien dat werknemer in zijn schuur een joint opstak. Direct na het voorval heeft de leidinggevende van werknemer gesproken met werknemer. In dit gesprek heeft werknemer toegegeven dat het om een joint ging. Op 16 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Samengevat heeft de kantonrechter aan deze beslissing ten grondslag gelegd dat aan het ontslag een dringende reden ten grondslag ligt, die kort gezegd bestaat uit het opsteken van een joint tijdens een Teamsmeeting in strijd met het zerotolerancebeleid.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Ontslag is onverwijld verleend ondanks 22 uur verstrijken van tijd tussen kennisname van dringende reden en ontslag

Het hof is anders dan werknemer van oordeel dat aan de onverwijldheidseis is voldaan. Vast staat dat de tot ontslag bevoegde persoon, X, aan het einde van het gesprek met werknemer na de Teamsmeeting op 15 februari 2024 om ongeveer 17.30 uur – aan het einde van de werkdag dus – bekend was met de verweten gedraging en vanzelfsprekend ook ervan op de hoogte was dat deze gedraging in strijd was met het zerotolerancebeleid van Pentagon. X is niet op dat moment overgegaan tot het geven van het ontslag op staande voet omdat X, die de Britse nationaliteit heeft en in het Verenigd Koninkrijk woont en werkt, eerst intern wilde overleggen met de andere deelnemers aan de Teamsmeeting en juridisch advies wilde

inwinnen over het Nederlands arbeidsrecht. Dat heeft X de volgende dag gedaan. Dat verklaart waarom werknemer nog heeft gewerkt. Naar het oordeel van het hof is dit niet onbegrijpelijk zoals werknemer heeft gesteld, maar getuigt dit van zorgvuldigheid. Vervolgens heeft X na intern overleg en het inwinnen van juridisch advies werknemer uitgenodigd voor een telefoongesprek op dezelfde dag om 15.00 uur, waarin X de dringende reden aan werknemer heeft meegedeeld, werknemer zijn visie heeft kunnen geven, waarna werknemer op staande voet is ontslagen. Naar het oordeel van het hof heeft Pentagon hiermee voldoende voortvarend gehandeld.

Joint thuis opsteken tijdens Teamsmeeting in strijd met zerotolerancebeleid

Met de kantonrechter is het hof het eens dat Pentagon niet met een mindere sanctie hoefde te volstaan en dat ontslag op staande voet in het voorliggende geval een passende sanctie was. Werknemer heeft het hem bekende beleid overtreden. Hij heeft een joint opgestoken tijdens een Teamsmeeting die weliswaar even na zijn reguliere werktijd eindigde, maar die gelet op de van hem verwachte flexibiliteit ten aanzien van de werktijden, wel tot zijn werktijd behoorde. Dat die Teamsmeeting 'een aantal keer leek te eindigen', zoals werknemer heeft aangevoerd maakt dit niet anders. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer nog aangegeven dat hij de joint alleen heeft opgestoken met de bedoeling de joint na de meeting te gaan roken. Voor zover werknemer daarmee heeft willen duiden dat hij geen drugs heeft gebruikt en daarmee het beleid niet heeft overtreden, wordt werknemer hierin niet gevolgd. Een joint opsteken, aansteken en roken valt naar het oordeel van het hof allemaal onder 'nuttigen van drugs', als omschreven in het beleid. Bovenal redengevend voor het oordeel dat ontslag op staande voet in het voorliggende geval passend is, is de positie van werknemer. Werknemer was als managing director de hoogste verantwoordelijke functionaris in Nederland. Hij gaf leiding aan de Amsterdamse en Rotterdamse vestiging van Pentagon in Nederland en had daarmee onmiskenbaar een voorbeeldfunctie. Het is juist werknemer die erop toe had moeten zien dat door Pentagon opgesteld beleid werd nageleefd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1129

Zaaknummer: 200.346.091/01

Rechters: W. Waardenburg, A.S. Arnold en E. Verhulp

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en M.M.A. van Berckel Smit

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst beveiligder Schiphol (h-grond). Arbeidsovereenkomst is lege huls geworden, nu beveiligder niet langer over Verklaring van geen bezwaar, Politie Toestemming en Schipholpas beschikt en daardoor zijn functie (of een andere functie binnen werkgever) niet langer kan uitoefenen.

Feiten

Werknemer is op 23 december 2004 bij (de rechtsvoorganger van) I-SEC Nederland B.V. (hierna: I-SEC) in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als shiftleader. I-SEC is een beveiligingsbedrijf dat zich onder meer bezighoudt met de beveiliging van Schiphol. Werknemer voerde zijn werkzaamheden uit binnen het beveiligde gebied van Schiphol. Voor het kunnen/mogen uitvoeren van een vertrouwensfunctie is een Verklaring van geen bezwaar (VGB) vereist. Een VGB wordt afgegeven door de AIVD. Op 31 maart 2023 is de VGB van werknemer per 26 mei 2023 ingetrokken. I-SEC heeft aan werknemer laten weten dat zij hem uiterlijk op 26 mei 2023 uit zijn functie moest ontsetten. I-SEC heeft werknemer na het intrekken van de VGB een passende alternatieve functie als beveiligder bij JRC Petten aangeboden. Voor deze locatie is geen VGB, maar wel een Politie Toestemming (hierna: PT) vereist. Werknemer heeft niet op het (herhaalde) aanbod van I-SEC gereageerd. De PT van werknemer was geldig tot 2 augustus 2024. I-SEC heeft werknemer herhaaldelijk opgeroepen de screeningsformulieren voor het vernieuwen van zijn PT in te vullen. Werknemer heeft echter geen gehoor gegeven aan de verzoeken van I-SEC. De PT is inmiddels verlopen. I-SEC heeft werknemer drie keer uitgenodigd voor een gesprek, maar werknemer is zonder bericht op geen van de afspraken verschenen. I-SEC verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, g-, h- dan wel i-grond. Werknemer verweert zich tegen ontbinding op de e-, h- en g-grond, maar maakt geen bezwaar tegen ontbinding op de i-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst gelegen in de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden. Vast staat immers dat werknemer niet over een VGB en Schipholpas beschikt, zodat hij zijn eigen functie op Schiphol niet langer kan uitoefenen. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee gegeven dat van I-SEC niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zonder PT mag werknemer op geen enkele locatie van I-SEC werken. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet (meer) in de rede ligt. Het enkele feit dat I-SEC

heeft toegezegd dat werknemer na het opnieuw verkrijgen van zijn VGB weer welkom is in zijn oude functie, doet daar niets aan af. Daarbij weegt de kantonrechter ook mee dat het bezwaar van werknemer op de intrekking van zijn VGB is afgewezen. Het kan in de gegeven omstandigheden niet van I-SEC gevergd worden om de beroepsprocedure af te wachten. De kantonrechter is van oordeel dat I-SEC zich voldoende heeft ingespannen om aan haar wettelijke herplaatsingsplicht te voldoen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. De kantonrechter is immers van oordeel dat de weigerachtige opstelling van werknemer hem zonder meer valt aan te rekenen, maar het haalt de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid niet. De transitievergoeding wordt berekend op € 24.264,76 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4458

Zaaknummer: 11570983 \ AO VERZ 25-27

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: J. Verlaan, H.S. Pruymboom en F.W. Drost

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen werkneemster en leidinggevende/directeur bedrijfsvoering ernstig en duurzaam verstoord. Hof heeft behoefte aan aanvullende informatie over herplaatsingsmogelijkheden. Aanhouding beslissing.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij Stichting Christelijke Hogeschool Windesheim (hierna: Windesheim) en was laatstelijk werkzaam in de functie van medewerkster bedrijfsvoering. De cao HBO is van toepassing. In januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In juni 2023 heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten dat haar verstandhouding met haar leidinggevende ernstig verstoord is, dat zij dat contact wil herstellen maar daarbij graag hulp wil van een objectieve partij. De directeur bedrijfsvoering stelde op 3 juli 2023 de beoordeling van werkneemster vast op een onvoldoende. Werkneemster, die op 10 juli 2023 volledig hersteld is gemeld, heeft om herziening van de beoordeling gevraagd. De beoordeling is echter gehandhaafd. Daarna meldde werkneemster zich op 18 september 2023 wederom ziek. Volgens de bedrijfsarts werden de klachten veroorzaakt door de werksituatie. De bedrijfsarts heeft mediation en hervatting in een ander team geadviseerd. Begin oktober 2023 is werkneemster hersteld gemeld. De mediation tussen de directeur bedrijfsvoering en werkneemster heeft plaatsgevonden tussen eind november 2023 en half januari 2024 en is afgerond zonder oplossing. Vervolgens is Windesheim gestart met een herplaatsingstraject. Op 15 februari 2024 heeft werkneemster klachten ingediend tegen haar leidinggevende en de directeur bedrijfsvoering wegens discriminatie en pesten. De klachten zijn ongegrond verklaard. Windesheim heeft werkneemster in het kader van het herplaatsingstraject op verschillende functies gewezen die als passend werden beschouwd, maar werkneemster heeft deze functies geweigerd. Het traject is op 21 mei 2024 zonder nieuwe functie geëindigd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst op verzoek van Windesheim ontbonden vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Voldragen g-grond

Anders dan werkneemster kennelijk meent, heeft Windesheim goede redenen om – naast de

verhouding met de directeur bedrijfsvoering – ook de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende ernstig en duurzaam verstoord te achten. Uit de over en weer gemaakte verwijten blijkt dat werkneemster haar leidinggevende niet als leidinggevende accepteerde en zich niet kon neerleggen bij haar besluiten. Werkneemster had niet naar het middel van het indienen van een klacht over discriminatie en pesten moeten grijpen voor het bereiken van haar doel, namelijk in gesprek komen met haar leidinggevende en de directeur bedrijfsvoering om plooiën glad te strijken. Daarvoor stonden andere wegen open en zij had redelijkerwijs moeten beseffen dat deze handelwijze zou leiden tot onherstelbare schade aan werkverhoudingen. Daarmee is sprake van een duurzaam verstoorde verhouding met zowel de leidinggevende als de directeur bedrijfsvoering. Windesheim kan van het ontstaan of voortbestaan van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding geen ernstig verwijt worden gemaakt.

Nog niet voldoende duidelijk of herplaatsing niet mogelijk was

Naar het oordeel van het hof klaagt werkneemster terecht over het feit dat geen overzicht is verstrekt van arbeidsplaatsen zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 aanhef en onder b, 1 tot en met 6 van de Ontslagregeling. Het argument dat er ten tijde van het herplaatsingsonderzoek onduidelijkheid bestond rond tijdelijke functies door onzekerheid over de bekostiging in het nieuwe schooljaar gaat niet (onverkort) op voor werkzaamheden die los staan van studentenaantallen, zoals Windesheim ter zitting bij het hof zelf opmerkte. Nu onderzoek naar deze arbeidsplaatsen niet aantoonbaar in het door Windesheim uitgevoerde onderzoek is betrokken, moet dat alsnog gebeuren voordat het hof kan beslissen of de kantonrechter al dan niet terecht de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Daarbij sluit het hof aan bij de in de Ontslagregeling genoemde redelijke termijn voor dat onderzoek. Het hof heeft dan ook behoefte aan aanvullende informatie van Windesheim over de herplaatsingsmogelijkheden die er zijn geweest op arbeidsplaatsen in passende functies (in de zin van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling), die werden bezet door personen als genoemd in artikel 9 lid 1 onder b, 1 tot en met 6 van de Ontslagregeling. Het hof stelt Windesheim in de gelegenheid een overzicht te verstrekken en geeft werkneemster gelegenheid daarop te reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2578

Zaaknummer: 200.349.344/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, G.A. Diebels en R.S. de Vries

Advocaten: E. van Roosmalen en F.J. Bloem-Timmermans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die schoenen ontwerpt, laat produceren en verkoopt, is uitgezonderd van Verplichtstellingsbesluit Bpf MITT. Uitsluitend over periode dat werkgeefster zich, naast schoenen, ook bezig heeft gehouden met sokken en ondergoed, viel zij onder verplichte werkingssfeer.

Feiten

Werkgeefster ontwerpt en verkoopt schoenen. De productie van de schoenen wordt uitbesteed. Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (hierna: Bpf MITT) is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet Bpf 2000. Bij brief van 19 juli 2019 heeft Bpf MITT aan werkgeefster medegedeeld dat zij verplicht is zich aan te sluiten. Werkgeefster heeft laten weten het daarmee niet eens te zijn. Vervolgens hebben partijen gecorrespondeerd over de vraag of werkgeefster al dan niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt en derhalve verplicht is zich aan te sluiten. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de uitleg van het verplichtstellingsbesluit moet geschieden naar objectieve maatstaven, aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Het hof stelt vast dat werkgeefster van oktober 2018 tot oktober 2020 onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Tussen partijen staat vast dat werkgeefster zich in die periode, naast het ontwerpen, laten produceren en verkopen van schoenen, ook heeft beziggehouden met sokken en ondergoed. Niet in geschil is dat deze activiteiten op zich onder de definitie van artikel 4 van het verplichtstellingsbesluit vallen en dat de uitzondering niet van toepassing is. Werkgeefster heeft aangevoerd dat slechts enkele werknemers zich bezig hebben gehouden met sokken en ondergoed. Dit argument heeft betrekking op het zogenoemde hoofdzaak- en afdelingscriterium. Het hof is van oordeel dat het verplichtstellingsbesluit geen hoofdzaak- en afdelingscriterium kent. Dat betekent dat werkgeefster in de genoemde periode onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit viel en dat die verplichtstelling niet is beperkt tot uitsluitend de werknemers die zich met die activiteit bezig hebben gehouden.

Werkgeefster richt zich vanaf 1 oktober 2020 alleen nog op het ontwerpen en verkopen van schoenen. Ter beantwoording ligt voor de vraag of werkgeefster valt onder de uitzondering

van artikel 4.II van het verplichtstellingsbesluit. In voornoemd artikel staat dat uitgezonderd zijn, ondernemingen 'die uitsluitend of in hoofdzaak eindproducten vervaardigen, waarvan de verwerkte textielstukgoederen, of hetgeen ter vervanging daarvan dient, niet een overwegend bestanddeel uitmaken, zoals schoen-, matrassen- en meubelfabrieken'. Volgens Bpf MITT is het textiel dat in de sneakers wordt verwerkt wél een overwegend bestanddeel van de sneakers; volgens werkgeefster is dat niet het geval. Het hof is van oordeel dat werkgeefster zich op de uitzondering kan beroepen, omdat zij in hoofdzaak schoenen laat vervaardigen, waarvan het verwerkte textiel (of het vervangend materieel) geen overwegend bestanddeel uitmaakt van de schoen. Slechts een deel van de schoenen bevat een upper van textiel (of vervangend materiaal). Werkgeefster heeft in haar collectie ook leren en imitatieleren schoenen. Bpf MITT heeft weliswaar de juistheid van de standpunten van werkgeefster over het gebruikte textiel (en het vervangend materiaal) betwist, maar het hof is van oordeel dat werkgeefster dit standpunt uitvoerig en goed gedocumenteerd heeft toegelicht en dat Bpf MITT daar onvoldoende tegenover heeft gesteld. Kortom, het hof is van oordeel dat werkgeefster zich terecht op de uitzondering van artikel 4.II van het verplichtstellingsbesluit beroept. Het hof vernietigt het vonnis waarvan beroep en verklaart voor recht dat werkgeefster uitsluitend van 4 oktober 2018 tot 1 oktober 2020 onder de verplichte werkingssfeer van Bpf MITT valt en daarom over die periode aan de nalevingsplicht van artikel 4 Wet Bpf 2000 moet voldoen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:262

Zaaknummer: 200.334.932_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en A.W. Rutten

Advocaten: T.J. Zuiderman en E. Lutjens

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft inzage verleend in gegevens boordcomputer. Werknemer wenst inzage in nadere gegevens, maar heeft onvoldoende concreet onderbouwd waarom aangenomen zou moeten worden dat de werkgever over die aanvullende gegevens beschikt.

Feiten

Op 15 januari 2025 is KPLogistiek, in een tussenbeschikking, veroordeeld tot het overleggen aan werknemer van de ongeschoonde uitdraaien van de boordcomputer (in het elektronische tijdregistratiesysteem geregistreerde gegevens zoals bedoeld in de cao, te weten de datum, diensttijd met dagtotalen, rusttijd, pauzes en correcties), binnen veertien dagen na betekening van de beschikking, op straffe van een dwangsom ter hoogte van € 50 voor iedere dag dat KPLogistiek hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 5.000. Met een e-mail van 5 februari 2025 heeft KPLogistiek de stukken aan werknemer verstrekt. Deze stukken heeft werknemer met zijn brief van 18 februari 2025 aan de kantonrechter overgelegd. Het zijn uitdraaien op naam van werknemer, met het opschrift ‘ongeschoond’, die per dag de aanvang- en eindtijd vermelden, met een specificatie van de op die dag geregistreerde (totaal)tijd per tachogroepcategorie. KPLogistiek stelt zich op het standpunt, dat zij met het overleggen van deze uitdraaien heeft voldaan aan de veroordeling in de tussenbeschikking. Werknemer meent daarentegen dat KPLogistiek niet de ongeschoonde uitdraaien van de boordcomputer heeft overgelegd. Volgens werknemer is een dergelijk overzicht van minuut tot minuut gebruikelijk, en geen overzicht per dag zoals KPLogistiek heeft overgelegd. Daarbij verwijst hij naar een door hem als voorbeeld overgelegde uitdraai van een boordcomputer over de periode van 13 tot en met 19 december 2021. KPLogistiek betwist dat een uitdraai per minuut gebruikelijk is. Volgens KPLogistiek is dit afhankelijk van het gebruikte boordcomputersysteem. Verder stelt werknemer dat hij vrijwel dagelijks commentaren in de boordcomputer heeft gezet, die ontbreken in de door KPLogistiek verstrekte stukken. KPLogistiek zegt dat zij geen andere data kan aanleveren, dat de verstrekte gegevens betrouwbaar en volledig zijn en niet gemanipuleerd kunnen worden. Naar aanleiding van het bezwaar van werknemer dat de verstrekte uitdraaien niet voldoen aan de daaraan te stellen eisen, heeft KPLogistiek op 27 februari 2025 per e-mail aan de leverancier van het door haar gebruikte elektronische tijdregistratiesysteem (Logicway) gevraagd om een reactie. Logicway heeft geantwoord dat de op te vragen lijsten de exacte weergave van data zijn, zoals deze door de boordcomputer worden aangeleverd. Andere data zijn niet beschikbaar.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat KPLogistiek voldoende heeft toegelicht en onderbouwd dat zij met de door haar overgelegde uitdraaien heeft voldaan aan haar verplichtingen op grond van het bepaalde in de cao. Daarin is geen verplichting tot het verstrekken van een ongeschoond overzicht van minuut tot minuut te lezen. Werknemer heeft niet toegelicht waarop hij zijn aanspraak op een dergelijk overzicht baseert en gezien het bericht van Logicway is niet aannemelijk dat KPLogistiek daarover beschikt. Ook voor de persoonlijke commentaren die werknemer stelt in de boordcomputer te hebben geregistreerd, geldt dat dit geen gegevens zijn waarvan volgens de cao een ongeschoonde uitdraai moet worden verstrekt. Voor zover werknemer meent dat er een andere grondslag bestaat voor een recht op inzage van die gegevens, zoals de algemene bewijsrechtelijke bepalingen in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, heeft hij onvoldoende concreet aangevoerd waarom aangenomen zou moeten worden dat KPLogistiek over dergelijke informatie beschikt. Daarbij kent de kantonrechter veel gewicht toe aan de verklaring van Logicway dat er geen andere data zijn dan die een-op-een vanuit de boordcomputer zijn aangeleverd en op de ongeschoonde lijsten zijn weergegeven. Werknemer heeft daar onvoldoende tegenover gesteld. De kantonrechter stelt vast dat werknemer op basis van deze bescheiden geen aanvullend of gewijzigd verzoek tot betaling van loon heeft ingediend en ziet geen aanleiding om werknemer daarvoor nog een nadere termijn te geven.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4676

Zaaknummer: 11381373 \ AO VERZ 24-84

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: mr. B.F. van der Hulst en H.D. Postma

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Shopmanager benzinestation ten onrechte ontslagen. Is er sprake van een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht? Van een rechtstreekse contractuele relatie is geen sprake.

Feiten

Mevrouw X is sinds 1 december 2021 fulltime werkzaam als shopmanager bij benzinestation De Andel, geëxploiteerd door bedrijf Y. Formeel werkte zij via opdrachtnemer Mateja V.O.F. (hierna: Mateja), maar in de praktijk stond zij direct onder het gezag van Y, die haar behandelde als een werknemer. In augustus 2024 ontstond er een conflict toen Y een medewerker van Mateja ten onrechte de toegang tot het station ontzegde. Dit leidde tot een emotionele discussie, waarna Y op 17 september 2024 het contract met X en een collega per direct opzegde, zonder hoor en wederhoor of duidelijke motivering. X en haar collega stellen dat de feitelijke arbeidsverhouding met Y alle kenmerken van een arbeidsovereenkomst had: zij werken onder gezag van Y, droegen werkkleding van Y, gebruikten haar systemen, konden zich niet laten vervangen en liepen geen commercieel risico. Hun werkzaamheden waren structureel ingebed in de organisatie van Y, en zij werden als vast team gepresenteerd. De opzegging door Y wordt als ongeldig beschouwd, en X en haar collega verzoeken de rechter om toewijzing van hun vorderingen. Zij verzoeken primair erkenning van het dienstverband, loondoorbetaling, vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, en toepassing van de wettelijke verhogingen en rente. Subsidiair vraagt X om een billijke vergoeding van € 21.000, een transitievergoeding van € 7.507 en een gefixeerde schadevergoeding van € 4.157, alle te vermeerderen met wettelijke rente. Y betwist dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en stelt dat X niet-ontvankelijk is omdat het verzoekschrift niet volgens procesregels is ingediend. Inhoudelijk voert Y aan dat X werkzaam was via Mateja op basis van een overeenkomst van opdracht, zoals schriftelijk vastgelegd in december 2019. De samenwerking met Mateja verliep goed tot juli 2024, toen spanningen ontstonden over de inzet van een nieuwe medewerker. Ondanks pogingen tot de-escalatie ontstond een conflict, waarbij Mateja uiteindelijk zelf aangaf niet meer te willen samenwerken. Mateja had bovendien haar verplichtingen niet meer nagekomen, waaronder salarisbetalingen en registratie voor de Waadi. Y heeft daarom de samenwerking opgezegd. Volgens Y is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst en zijn de verzoeken van X ongegrond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat X haar verzoekschrift niet volledig volgens het procesreglement heeft ingediend, maar dat Y hierdoor niet in haar belangen is geschaad.

Daarom is X ontvankelijk. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat er géén sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen X en Y. Uit de overeenkomst van opdracht tussen Y en Mateja blijkt duidelijk dat Mateja verantwoordelijk was voor het leveren van personeel en dat er geen directe contractuele band bestond tussen Y en X, ook al werkte zij langdurig op locatie, droeg zij werkkleding van Y en had zij toegang tot HR-systemen. Deze omstandigheden maken niet dat van een arbeidsovereenkomst sprake is, mede omdat aanwijzingen binnen de kaders van de opdrachtovereenkomst toegestaan waren. Ook is er geen sprake van een schijnconstructie: Mateja mocht personeel inzetten en werkte mogelijk ook voor derden. De kantonrechter is van oordeel dat, hoewel X werkte onder direct gezag van Y, dit niet automatisch leidt tot de conclusie dat er een arbeidsovereenkomst tussen hen bestond. Daarom worden alle verzoeken van X afgewezen en wordt zij veroordeeld in de proceskosten. De rechter vindt dat de overeenkomst van opdracht tussen Y en Mateja, waarop X's arbeidsrelatie is gebaseerd, duidelijk de relatie tussen partijen vastlegt als een opdrachtovereenkomst, met alle implicaties van dien. De kantonrechter concludeert dat Y geen arbeidsovereenkomst met X had, hoewel de feitelijke situatie suggesties hiertoe zou kunnen wekken.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:6958

Zaaknummer: 11394592 EJ VERZ 24-83958

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: L. Nix en V. Hofman-Back

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:400 BW, 7:610 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Stationmanager benzinestation ten onrechte ontslagen. Is er sprake van een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht? Van een rechtstreekse contractuele relatie is geen sprake.

Feiten

Mevrouw X is sinds 1 december 2021 fulltime werkzaam als stationmanager bij benzinestation De Andel, geëxploiteerd door bedrijf Y. Formeel werkte zij via opdrachtnemer Mateja V.O.F. (hierna: Mateja), maar in de praktijk stond zij direct onder het gezag van Y, die haar behandelde als een werknemer. In augustus 2024 ontstond er een conflict toen Y een medewerker van Mateja ten onrechte de toegang tot het station ontzegde. Dit leidde tot een emotionele discussie, waarna Y op 17 september 2024 het contract met X en een collega per direct opzegde, zonder hoor en wederhoor of duidelijke motivering. X en haar collega stellen dat de feitelijke arbeidsverhouding met Y alle kenmerken van een arbeidsovereenkomst had: zij werken onder gezag van Y, droegen werkkleding van Y, gebruikten haar systemen, konden zich niet laten vervangen en liepen geen commercieel risico. Hun werkzaamheden waren structureel ingebed in de organisatie van Y, en zij werden als vast team gepresenteerd. De opzegging door Y wordt als ongeldig beschouwd, en X en haar collega verzoeken de rechter om toewijzing van hun vorderingen. Zij verzoeken primair erkenning van het dienstverband, loondoorbetaling, vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, en toepassing van de wettelijke verhogingen en rente. Subsidiair vraagt X om een billijke vergoeding van € 12.500, een transitievergoeding van € 2.993 en een gefixeerde schadevergoeding van € 4.157, alle te vermeerderen met wettelijke rente. Y betwist dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en stelt dat X niet-ontvankelijk is omdat het verzoekschrift niet volgens procesregels is ingediend. Inhoudelijk voert Y aan dat X werkzaam was via Mateja op basis van een overeenkomst van opdracht, zoals schriftelijk vastgelegd in december 2019. De samenwerking met Mateja verliep goed tot juli 2024, toen spanningen ontstonden over de inzet van een nieuwe medewerker. Ondanks pogingen tot de-escalatie ontstond een conflict, waarbij Mateja uiteindelijk zelf aangaf niet meer te willen samenwerken. Mateja had bovendien haar verplichtingen niet meer nagekomen, waaronder salarisbetalingen en registratie voor de Waadi. Y heeft daarom de samenwerking opgezegd. Volgens Y is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst en zijn de verzoeken van X ongegrond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat X haar verzoekschrift niet volledig volgens het procesreglement heeft ingediend, maar dat Y hierdoor niet in haar belangen is geschaad.

Daarom is X ontvankelijk. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat er géén sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen X en Y. Uit de overeenkomst van opdracht tussen Y en Mateja blijkt duidelijk dat Mateja verantwoordelijk was voor het leveren van personeel en dat er geen directe contractuele band bestond tussen Y en X, ook al werkte X langdurig op locatie, droeg zij werkkleding van Y en had zij toegang tot HR-systemen. Deze omstandigheden maken niet dat van een arbeidsovereenkomst sprake is, mede omdat aanwijzingen binnen de kaders van de opdrachtovereenkomst toegestaan waren. Ook is er geen sprake van een schijnconstructie. Mateja mocht personeel inzetten en werkte mogelijk ook voor derden. De kantonrechter is van oordeel dat, hoewel X werkte onder direct gezag van Y, dit niet automatisch leidt tot de conclusie dat er een arbeidsovereenkomst tussen hen bestond. Daarom worden alle verzoeken van X afgewezen en wordt zij veroordeeld in de proceskosten. De rechter vindt dat de overeenkomst van opdracht tussen Y en Mateja, waarop X's arbeidsrelatie is gebaseerd, duidelijk de relatie tussen partijen vastlegt als een opdrachtovereenkomst, met alle implicaties van dien. De kantonrechter concludeert dat Y geen arbeidsovereenkomst met X had, hoewel de feitelijke situatie suggesties hiertoe zou kunnen wekken.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:6959

Zaaknummer: 11393298 EJ VERZ 24-83954

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: L. Nix en V. Hofman-Back

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:625 BW, 7:400 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter beoordeelt of de beëindiging van de uitzendovereenkomst door werkgeefster rechtsgeldig is, mede in het licht van een gestelde zwangerschap, ziekte en betwiste opdrachtbeëindiging.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1982, trad op 6 augustus 2024 via een uitzendovereenkomst fase 1/2 met uitzendbeding in dienst bij Versado en werd met ingang van 12 augustus 2024 te werk gesteld bij [de werkplek] als [naam functie]. Op de overeenkomst zijn de cao voor uitzendkrachten en de inlenersbeloning uit de cao voor de groothandel in groenten en fruit van toepassing. Haar bruto-uurloon bedroeg € 16,15 exclusief vakantiegeld. Na enkele perioden van ziekte en mededeling van haar zwangerschap op 28 augustus 2024, werd de inlening op 13 september 2024 beëindigd, waarna Versado haar per brief van 20 september 2024 mededeelde dat de opdracht was geëindigd. Een aanvraag voor een WW-uitkering werd afgewezen. Versado betaalde loon over de weken 33 t/m 40, in totaal € 1.100,38 inclusief reserveringen. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd per 13 september 2024, dan wel dat de beëindiging nietig is, met als gevolg wedertewerkstelling zodra zij arbeidsgeschikt is. Tevens vordert zij betaling van achterstallig loon tot 31 december 2024, inclusief wettelijke verhoging en rente, specificatie van betalingen, en nakoming van overige arbeidsvoorwaarden zolang het dienstverband voortduurt, met verstrekking van loonstroken, alsmede proceskostenveroordeling. Versado c.s. heeft verweer gevoerd. Op de stellingen van partijen wordt, voor zover van belang, nader ingegaan.

Oordeel

De kantonrechter verklaart werkneemster niet-ontvankelijk in haar verzoeken tegen Globen, nu zij ter zitting erkent dat Versado haar werkgever is zonder haar stelling dat Globen dit ook zou zijn, te onderbouwen. Vervolgens wordt geoordeeld dat Versado de uitzendovereenkomst rechtsgeldig heeft beëindigd. Werkneemster slaagt er niet in aannemelijk te maken dat sprake is van ontslag wegens zwangerschap; haar stelling blijft onvoldoende onderbouwd. Evenmin is komen vast te staan dat de inlener de opdracht niet beëindigde. Uit een schriftelijke verklaring blijkt juist dat de inlener wegens ontevredenheid over functioneren en samenwerking de opdracht heeft stopgezet. Ook het beroep op het ontslagverbod tijdens ziekte slaagt niet: de whatsappberichten die werkneemster verzendt, zijn geen ondubbelzinnige ziekmelding en bovendien verschijnt zij de volgende dag op het werk. Dat haar verloskundige later verklaart

dat zij toen ziek was, weegt niet zwaar genoeg. De verzoeken tot wedertewerkstelling en doorbetaling van loon worden afgewezen, behoudens een vordering tot nabetaling van een bedrag van € 1.430,40 bruto aan (deels) niet uitbetaald loon en ziekte-uren, te vermeerderen met vakantiegeld, reserveringen, wettelijke verhoging en rente. Vanwege schending van de waarheidsplicht door Versado, die in eerste instantie slechts selectieve appberichten overlegt, wordt zij veroordeeld in de proceskosten van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3321

Zaaknummer: 11401230

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: T.G.M. Scheers en R.G.J. Geurts

Wetsartikelen: 7:690 BW en 7:691 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Geen schending concurrentiebeding door werknemer. Concurrentiebeding strekt zich uit tot verboden werkzaamheden voor of betrokkenheid bij bedrijf dat concurreert met werkgever. Aan werkgever gelieerde ondernemingen vallen niet onder ‘werkgever’ in de zin van het concurrentiebeding.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2022 in dienst getreden van HaDer Development B.V. (hierna: HaDer). In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd staat onder meer een concurrentiebeding opgenomen. Op 20 augustus 2024 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met HaDer opgezegd tegen 1 oktober 2024 en met ingang van 14 oktober 2024 is zij in dienst getreden bij Social Deal B.V. Tussen partijen is in geschil of werkneemster het concurrentiebeding overtreedt door bij Social Deal in dienst te treden. De kantonrechter heeft in kort geding HaDer veroordeeld te dulden dat werkneemster in dienst treedt en blijft bij Social Deal zonder dat HaDer aanspraak kan maken op verbeurde boetes in verband met het overtreden van het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding. HaDer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Partijen twisten over de uitleg van het concurrentiebeding. Blijkens de bewoordingen van het concurrentiebeding strekt dat beding zich uit tot verboden werkzaamheden voor of betrokkenheid bij een bedrijf dat concurreert met ‘werkgever’. Werkneemster wijst er terecht op dat de arbeidsovereenkomst in de kop vermeldt dat HaDer daarin wordt aangeduid als ‘werkgever’, welke onderneming zich blijkens inschrijving bij de Kamer van Koophandel bezig houdt met “het verlenen van diensten op administratief, technisch, financieel, economisch of bestuurlijk gebied aan andere vennootschappen, personen en ondernemingen”. Dit brengt mee dat het werkneemster op grond van het concurrentiebeding na het einde van het dienstverband niet zonder meer is toegestaan werkzaam te zijn voor of betrokken te zijn bij een onderneming die concurreert met HaDer als zakelijk dienstverlener op het gebied van backofficediensten. HaDer staat een ruimere uitleg en/of toepassing van het concurrentiebeding voor. HaDer stelt daartoe, samengevat, dat zij samen met Prijsvrij onder de noemer ‘Prijsvrij Vakanties’ opereert en (pakket)reizen aan consumenten verzorgt en uitvoert. HaDer stelt dat ook haar groepsvennootschappen onder ‘werkgever’ in de zin van het concurrentiebeding dienen te worden verstaan en dat het werkneemster op grond van het concurrentiebeding na het einde van het dienstverband (ook) niet zonder meer is toegestaan

werkzaam te zijn voor of betrokken te zijn bij een onderneming die concurreert met hun reisactiviteiten. Het hof oordeelt dat werkneemster redelijkerwijs niet heeft hoeven begrijpen dat het concurrentiebeding zich mede uitstrekt tot de aan HaDer gelieerde ondernemingen en hun reisactiviteiten. Het concurrentiebeding beperkt zich tot verboden werkzaamheden voor of betrokkenheid bij een bedrijf dat concurreert met de in de arbeidsovereenkomst omschreven 'werkgever', dus HaDer. Hoewel aan de beschreven tekst in beginsel geen beslissende betekenis toekomt, komt daaraan hier wel relevant gewicht toe. Het concurrentiebeding is tot stand gekomen zonder onderhandelingen, eenzijdig door HaDer opgesteld en bevat geen enkele verwijzing naar andere ondernemingen dan HaDer. Voor zover HaDer destijds de bedoeling mocht hebben gehad om ook aan haar gelieerde ondernemingen daaronder te vatten ter bescherming van hun reisactiviteiten, blijft onverklaard en verbaast het dat het concurrentiebeding zich beperkt tot verboden werkzaamheden voor of betrokkenheid bij een bedrijf dat concurreert met alleen 'werkgever'. Dit geldt temeer nu het in artikel 13 vervatte relatiebeding zich nadrukkelijk wel uitstrekt tot verboden contacten en relaties van 'werkgever, en de aan haar gelieerde ondernemingen' en het in artikel 14 opgenomen ronselbeding ook verbiedt werknemers te benaderen om hen te bewegen tot een beëindiging van het dienstverband met 'werkgever dan wel met een aan werkgever gelieerde onderneming'. Anders dan de kantonrechter volgt het hof de door HaDer voorgestane ruime uitleg en/of toepassing van het concurrentiebeding dus niet. Dit laat echter onverlet dat het hof - zij het op andere gronden - tot dezelfde eindconclusie komt als de kantonrechter, namelijk dat het concurrentiebeding niet aan indiensttreding van werkneemster bij Social Deal in de weg staat. Reeds gelet hierop behoeven de overige twistpunten tussen HaDer en werkneemster geen bespreking meer. Bekrachtiging van het beroepen vonnis volgt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:267

Zaaknummer: 200.349.398_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, E.A.M. van Oorschot en C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden

Advocaten: P.G. Vestering en G.J.M. Volders

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Assistent-dierenarts paardenkliniek overtreedt nevenwerkzaamhedenbeding door eigen vof op te richten. Boetebedrag van € 176.500 komt hof bovenmatig voor; bedrag gematigd tot € 88.250.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2014 bij Paardenkliniek Venlo B.V. (hierna: PKV) in dienst getreden in de functie van assistent-dierenarts. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is een nevenwerkzaamhedenbeding, een concurrentiebeding en een boetebeding opgenomen. Met ingang van 1 september 2020 hebben werkneemster en haar partner een vennootschap onder firma opgericht die zich toelegt op veterinaire dienstverlening en het fokken en houden van paarden. De arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en PKV is door opzegging van werkneemster per 1 juli 2021 geëindigd. PKV heeft in eerste aanleg de door werkneemster verbeurde boetes gevorderd. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. PKV is in hoger beroep gegaan. In een tussenarrest van 22 november 2022 heeft het hof overwogen dat tussen partijen een rechtsgeldig nevenwerkzaamheden en boetebeding van toepassing is en dat sprake is van schending van dit nevenwerkzaamhedenbeding door werkneemster. PKV heeft haar vorderingen die zien op het concurrentiebeding ingetrokken. Werkneemster heeft hiermee ingestemd.

Oordeel

Het hof komt toe aan de beoordeling van het door werkneemster gedane verzoek tot matiging van de boetes wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding (art. 7:650 lid 6 BW). Het hof overweegt in dat kader dat de door werkneemster begane overtreding ernstig en verwijtbaar is. Zij had zich van de ontoelaatbaarheid van haar handelen bewust moeten zijn. Daar staat tegenover dat PKV vanaf eind 2017/begin 2018 op de hoogte was van het plan van werkneemster om een eigen onderneming op te richten. Naar het oordeel van het hof had het op de weg van PKV gelegen werkneemster uitdrukkelijk en indringend te waarschuwen dat zij door het uitvoeren van dit plan het nevenwerkzaamhedenverbod zou overtreden en de daaraan verbonden boetes verschuldigd zou worden en dat PKV voornemens was deze boetes alsdan op te eisen. Een dergelijke waarschuwing is echter niet gegeven. Het hof acht voldoende aannemelijk dat PKV als gevolg van de overtreding van het beding door werkneemster schade heeft geleden en dat werkneemster juist financieel voordeel heeft genoten van de overtreding. Wel is het hof van oordeel dat sprake is van een zekere wanverhouding tussen het salaris van werkneemster (€ 2.641 netto per maand) en de totaal

door haar verschuldigde boete van € 176.500. Daarbij neemt het hof ook de duur (7 jaar) en omvang (40 uur per week) van het dienstverband in aanmerking. Anderzijds dient van het nevenwerkzaamhedenbeding en de op overtreding daarvan gestelde boetes een voldoende preventieve werking uit te gaan. Al het vorenstaande in aanmerking genomen, komt het boetebedrag van in totaal € 176.500 het hof bovenmatig voor en ziet het hof aanleiding dit bedrag te matigen tot € 88.250.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:347

Zaaknummer: 200.308.184_01

Rechters: H.K.N. Vos, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: Y.J.P. Janssen en P.A.M. van Hoef

Wetsartikelen: 7:653a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek werknemer (ervaringsdeskundige GGZ) tot toekenning billijke vergoeding. Niet is gebleken dat beëindiging dienstverband samenhangt met discriminatoire bejegening dan wel ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2019 bij Geestelijke Gezondheidszorg Westelijk Noord-Brabant (hierna ‘GGZ’) in dienst getreden als ervaringsdeskundige tegen een brutomaandsalaris van € 2.091. Een maand na indiensttreding is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Op 1 maart 2020 is werknemer volledig hersteld. Per 1 september 2020 is de arbeidsovereenkomst van werknemer voor onbepaalde tijd voortgezet, waarna hij per 18 september 2020 opnieuw arbeidsongeschikt is geraakt. Werknemer heeft op 27 september 2022 een verzoekschrift ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna ‘het College’). Op 4 januari 2023 heeft GGZ een ontslagvergunning van het UWV verkregen, waarop de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2023 is opgezegd. Het College heeft op 26 april 2023 geoordeeld dat GGZ werknemer heeft gediscrimineerd, onder meer door hem een bepaaldetijdscontract (en niet, zoals in de vacature stond, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) aan te bieden nadat zij vernomen had dat werknemer een WIA-uitkering ontving en door zijn contract om die reden ook weer voor bepaalde tijd te verlengen (en niet direct voor onbepaalde tijd). Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 451.363 bruto, op grond van artikel 7:681 BW dan wel 7:682 BW. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte

Werknemer stelt dat verboden onderscheid bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (door hem een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden en niet voor onbepaalde tijd), bij het verlengen van de arbeidsovereenkomst (door hem aanvankelijk opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden en niet voor onbepaalde tijd) en door hem vernomen uitlatingen die verboden onderscheid opleveren – alles zoals het College heeft geoordeeld – het vermoeden rechtvaardigen dat GGZ eveneens bij het *beëindigen* van de arbeidsovereenkomst verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Het hof onderschrijft dit uitgangspunt niet. Het hof neemt hierbij in

aanmerking dat objectief is vast te stellen dat zich hier de situatie voordeed als omschreven in artikel 7:669 lid 3 sub b BW.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Met de kantonrechter ziet het hof onvoldoende aanknopingspunten om de opzegging aan te merken als het gevolg van de gebeurtenissen die het College heeft gekwalificeerd als verboden onderscheid. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat de gebeurtenissen die het College als een verboden onderscheid heeft beoordeeld, dateren van geruime tijd vóór de opzegging. Voor zijn oordeel dat geen causaal verband kan worden aangenomen tussen die gebeurtenissen en de opzegging, acht het hof ook van belang dat nadien (na die gebeurtenissen) de re-integratie van start is gegaan en dat deze kennelijk voorspoedig verliep, zoals werknemer overigens ook zelf betoogt. Opmerking verdient in dit verband ook dat de bedrijfsarts in een probleemanalyse van 23 november 2020 heeft vermeld dat over de kwaliteit van de arbeidsverhouding geen bijzonderheden waren te melden en dat deze kon worden omschreven als goed.

Geen (plaats voor) schadevergoeding vanwege schending goed werkgeverschap

Werknemer beroept zich in hoger beroep op de aanvullende grondslag van artikel 7:611 BW in verbinding met artikel 6:74 BW. Hij beroept zich op een schadevergoeding wegens slecht werkgeverschap. Kennelijk tracht werknemer met zijn aanvullende grondslag te ontkomen aan de beperkingen die in artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder c BW en 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW zijn gesteld aan de mogelijkheid tot toekenning van een billijke vergoeding. Deze beperkingen zijn nu juist uitvloeisel van de bedoeling van de wetgever. Het zou niet stroken met deze bedoeling als deze beperkingen kunnen worden ontweken door, kort gezegd, het instellen van een verzoek tot schadevergoeding als het onderhavige, dat bij nadere beschouwing geen andere grondslag heeft dan het bepaalde in de artikelen 7:681 lid 1 aanhef en onder c BW en 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW. Aangenomen moet daarom worden dat voor de beoordeling van de rechtsgevolgen van de onderhavige opzegging deze artikelen een uitputtende regeling bevatten.

Conclusie

Geen van de grieven slagen. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:654

Zaaknummer: 200.340.152/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, H.J. van Harten en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: J.J. Bronsveld en M. Schlimbach

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:682 BW en 10 WGBH/CZ

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst volledig ontbonden onder voorwaarde dat nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt aangegaan voor resterende deel van overeengekomen arbeidsduur. Deeltijdontslag onvermijdelijk. Toepassing afspiegelingsbeginsel kan achterwege blijven.

Feiten

Werkneemster is als pedagogisch medewerkster in dienst van Stichting Jongleren, een peuteropvang (hierna: werkgeefster). Bij werkgeefster werken in totaal 268 medewerkers, waarvan 210 als pedagogisch medewerker. Op 18 juli 2024 heeft werkgeefster aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomsten van de pedagogisch medewerkers, waaronder die van werkneemster, gedeeltelijk op te zeggen door evenredige verlaging van het aantal taakuren voor alle pedagogisch medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie. Het UWV heeft die toestemming geweigerd, met name vanwege het feit dat werkgeefster het afspiegelingsbeginsel niet had toegepast. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter primair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te ontbinden en subsidiair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst geheel te ontbinden onder de voorwaarde dat een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt aangegaan voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur en met behoud van anciënniteit.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster vraagt in feite om deeltijdontslag zonder toepassing van het afspiegelingsbeginsel door gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster te verzoeken bestaande uit een evenredige vermindering van het aantal contracturen in de vorm van taakuren. Het verzoek van werkgeefster maakt deel uit van een (veel) grotere (deeltijd)ontslagronde en is ingegeven door de door werkgeefster gestelde noodzaak om te komen tot een bezuiniging van in totaal 6,59 fte aan pedagogisch medewerkers. Ten tijde van de UWV-procedure bedroeg de beoogde besparing nog 9,22 fte, verdeeld over 194 pedagogisch medewerkers, maar dat is thans nog 6,59 fte als gevolg van vrijwillig deeltijdontslag van een aantal medewerkers en door natuurlijk verloop. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster met de door haar verstrekte cijfers en gegeven toelichting haar slechter wordende financiële situatie voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Voorts acht de kantonrechter deeltijdontslag onvermijdelijk. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan te nemen dat het niet strikt noodzakelijk is om, in plaats van

deeltijdontslag voor alle pedagogisch medewerkers, voor 6,59 fte te bezuinigen op eenzelfde aantal pedagogisch medewerkers, nu werkgeefster een schematische onderbouwing heeft gegeven waaruit dit aantal blijkt. Werkgeefster stelt verder dat het nemen van afscheid van pedagogisch medewerkers leidt tot het sluiten van groepen, doordat er wettelijk minimaal twee pedagogisch medewerkers vereist zijn voor een groep van acht tot zestien kinderen. Het 'voltijdontslag' van medewerkers zou dus tot het sluiten van groepen leiden, wat op zijn beurt leidt tot minder kinderen en minder opbrengsten, aldus werkgeefster. De kantonrechter kan deze uitleg volgen. Strikte afspiegeling zou immers de beëindiging van de volledige arbeidsovereenkomst van ongeveer tien pedagogisch medewerkers inhouden, waardoor er te weinig personeel overblijft om het huidige aantal groepen draaiende te houden, wat sluiting van groepen onontkoombaar maakt en wellicht ook sluiting van locaties. De kantonrechter is – net als het UWV – van oordeel dat deze specifieke omstandigheid deeltijdontslag reeds noodzakelijk maakt. Bij een deeltijdontslag wordt de ontslagvolgorde in beginsel bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel, maar in dit geval kan toepassing daarvan achterwege blijven. Uit de combinatie van de betrekkelijk lage benodigde urenbesparing en het relatief grote aantal betrokken werknemers vloeit naar het oordeel van de kantonrechter de praktische onuitvoerbaarheid van afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren van pedagogisch medewerkers voort. Uit de overgelegde afspiegelingsdocumenten volgt dat werknemers met hoge afspiegelingsrechten relatief veel – maar niet meer dan vier uur – taakuren verliezen, terwijl werknemers met lage afspiegelingsrechten betrekkelijk weinig – namelijk slechts enkele minuten aan – taakuren moeten inleveren. Het gevolg van het op reguliere wijze afspiegelen in taakuren zou zijn dat er sommige medewerkers zijn die na de verlaging een negatief aantal taakuren overhouden ofwel juist meer of minder taakuren hebben dan noodzakelijk is. Dit is geen werkbare oplossing voor werkgever. Gezien deze uitzonderlijke omstandigheden acht de kantonrechter afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren niet reëel en daarom vindt de kantonrechter het gerechtvaardigd dat werkgever hiervan afwijkt door de oplossing voor het terugbrengen van personeelskosten te zoeken in een evenredige vermindering van het aantal taakuren per pedagogisch medewerker. Tot slot overweegt de kantonrechter dat herplaatsing van werkneemster praktisch gezien niet (goed) mogelijk is. Uit het voorgaande volgt dat aan alle voorwaarden voor partiële ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster is voldaan. Volgens de Hoge Raad past een gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst echter niet in het ontslagrecht (zie AR 2020-0216). Daarom wordt het subsidiaire verzoek toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt volledig ontbonden, onder de voorwaarde dat een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde (arbeids)voorwaarden wordt aangegaan voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur en met behoud van anciënniteit.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:7056

Zaaknummer: 11459549 RP VERZ 24-50754

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: C.A. de Weerdt en S. Foullani

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt deeltijdontslag zonder toepassing afspiegelingsbeginsel. Op dit moment bestaat geen mogelijkheid om deeltijdontslag binnen taakuren van werkneemster te realiseren, nu werkneemster vanwege OR-lidmaatschap geen taakuren verricht. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werkneemster is als pedagogisch medewerkster in dienst van Stichting Jongleren, een peuteropvang (hierna: werkgeefster). Werkneemster is tevens OR-lid. Bij werkgeefster werken in totaal 268 medewerkers, waarvan 210 als pedagogisch medewerker. De werkzaamheden van pedagogisch medewerkers bestaan uit groepsgebonden uren en zogenoemde taakuren (niet-groepsgebonden uren, waarin bijvoorbeeld oudergesprekken gevoerd worden). Op 18 juli 2024 heeft werkgeefster aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomsten van de pedagogisch medewerkers, waaronder die van werkneemster, gedeeltelijk op te zeggen door evenredige verlaging van het aantal taakuren voor alle pedagogisch medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie. Het UWV heeft die toestemming geweigerd, met name vanwege het feit dat werkgeefster het afspiegelingsbeginsel niet had toegepast. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter primair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te ontbinden en subsidiair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst geheel te ontbinden onder de voorwaarde dat een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt aangegaan voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur en met behoud van anciënniteit.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Deeltijdontslag

Werkgeefster vraagt in feite om deeltijdontslag zonder toepassing van het afspiegelingsbeginsel door gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster te verzoeken bestaande uit een evenredige vermindering van het aantal contracturen in de vorm van taakuren. Het verzoek van werkgeefster maakt deel uit van een (veel) grotere (deeltijd)ontslagronde en is ingegeven door de door werkgeefster gestelde noodzaak om te komen tot een bezuiniging van in totaal 6,59 fte aan pedagogisch medewerkers. Ten tijde van de UWV-procedure bedroeg de beoogde besparing nog 9,22 fte,

verdeeld over 194 pedagogisch medewerkers, maar dat is thans nog 6,59 fte als gevolg van vrijwillig deeltijdontslag van een aantal medewerkers en door natuurlijk verloop. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster met de door haar verstrekte cijfers en gegeven toelichting haar slechter wordende financiële situatie voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Voorts acht de kantonrechter deeltijdontslag onvermijdelijk. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan te nemen dat het niet strikt noodzakelijk is om, in plaats van deeltijdontslag voor alle pedagogisch medewerkers, voor 6,59 fte te bezuinigen op eenzelfde aantal pedagogisch medewerkers, nu werkgeefster een schematische onderbouwing heeft gegeven waaruit dit aantal blijkt. Werkgeefster stelt verder dat het nemen van afscheid van pedagogisch medewerkers leidt tot het sluiten van groepen, doordat er wettelijk minimaal twee pedagogisch medewerkers vereist zijn voor een groep van acht tot zestien kinderen. Het 'voltijdontslag' van medewerkers zou dus tot het sluiten van groepen leiden, wat op zijn beurt leidt tot minder kinderen en minder opbrengsten, aldus werkgeefster. De kantonrechter kan deze uitleg volgen. Strikte afspiegeling zou immers de beëindiging van de volledige arbeidsovereenkomst van ongeveer tien pedagogisch medewerkers inhouden, waardoor er te weinig personeel overblijft om het huidige aantal groepen draaiende te houden, wat sluiting van groepen onontkoombaar maakt en wellicht ook sluiting van locaties. De kantonrechter is – net als het UWV – van oordeel dat deze specifieke omstandigheid deeltijdontslag reeds noodzakelijk maakt. Bij een deeltijdontslag wordt de ontslagvolgorde in beginsel bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel, maar in dit geval kan toepassing daarvan achterwege blijven. Uit de combinatie van de betrekkelijk lage benodigde urenbesparing en het relatief grote aantal betrokken werknemers vloeit naar het oordeel van de kantonrechter de praktische onuitvoerbaarheid van afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren van pedagogisch medewerkers voort. Uit de overgelegde afspiegelingsdocumenten volgt dat werknemers met hoge afspiegelingsrechten relatief veel – maar niet meer dan vier uur – taakuren verliezen, terwijl werknemers met lage afspiegelingsrechten betrekkelijk weinig – namelijk slechts enkele minuten aan – taakuren moeten inleveren. Het gevolg van het op reguliere wijze afspiegelen in taakuren zou zijn dat er sommige medewerkers zijn die na de verlaging een negatief aantal taakuren overhouden ofwel juist meer of minder taakuren hebben dan noodzakelijk is. Dit is geen werkbare oplossing voor werkgever. Gezien deze uitzonderlijke omstandigheden acht de kantonrechter afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren niet reëel en daarom vindt de kantonrechter het gerechtvaardigd dat werkgever hiervan afwijkt door de oplossing voor het terugbrengen van personeelskosten te zoeken in een evenredige vermindering van het aantal taakuren per pedagogisch medewerker.

Ontbreken taakuren staat aan urenreductie in de weg

Het meest verstrekkende punt dat werkneemster naar voren heeft gebracht is dat zij, naast haar werkzaamheden voor de OR, op dit moment 24 uur per week groepsgebonden werk verricht en geen taakuren heeft, hetgeen werkgeefster ter zitting heeft bevestigd. Het verzoek van werkgeefster wordt dan ook afgewezen. De grond voor afwijzing ligt in het feit dat er op dit moment geen mogelijkheid bestaat om een deeltijdontslag binnen de taakuren van werkneemster te realiseren en het moment waarop die mogelijkheid zich weer zou kunnen

voordoen – te weten het moment waarop het OR-lidmaatschap van werkneemster eindigt – ongewis is. Bovendien kan het zijn dat tegen die tijd de omstandigheden aan de zijde van zowel werkneemster als werkgeefster wezenlijke wijzigingen hebben ondergaan. Dit laat vanzelfsprekend onverlet dat werkgeefster, zodra het OR-lidmaatschap van werkneemster is geëindigd, een nieuw verzoek tot deeltijdontslag met betrekking tot werkneemster kan indienen. Afwijzing van het verzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:7058

Zaaknummer: 11459177 RP VERZ 24-50742

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: C.A. de Weerd en S. Foullani

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Berekeningsfout in eindafrekening na sluiten vaststellingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Vordering tot terugbetaling op grond van onverschuldigde betaling toegewezen.

Feiten

Werknemer is tot 1 januari 2024 in dienst geweest van werkgever. Op deze datum is de functie van werknemer vervallen wegens een reorganisatie. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst tevens beëindigingsovereenkomst gesloten (hierna: de overeenkomst). In januari 2024 heeft werkgever een bedrag van € 397.744 bruto uitgekeerd aan werknemer. Per brief van 1 februari 2024 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat er in de eindafrekening een berekeningsfout is gemaakt. Bij de eindafrekening is een te hoog bedrag aan verlofuren uitbetaald en is een onjuiste bedrijfsfactor toegepast voor de berekening van de target bonus. Hierdoor heeft werknemer € 48.504,04 bruto (€ 18.941,57 bruto aan vakantie-uren en € 29.562,47 bruto aan bonus), totaal € 24.494,54 netto, te veel uitbetaald gekregen. Ondanks verzoeken daartoe heeft werknemer dit bedrag niet terugbetaald. Werkgever verzoekt werknemer te veroordelen tot het betalen van een bedrag van € 24.494,54 netto, en € 1.019,95 aan buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal in dit geschil staat de vraag of werkgever een bedrag van € 24.494,54 netto zonder rechtsgrond aan werknemer heeft uitbetaald. Werknemer erkent dat hij dit bedrag heeft ontvangen, maar stelt dat er wél een rechtsgrond voor deze betaling bestond, zodat werkgever het bedrag niet op grond van onverschuldigde betaling kan terugvorderen.

Vakantie-uren

Volgens de beëindigingsovereenkomst zou bij het einde van het dienstverband een eindafrekening worden gemaakt voor niet-genoten vakantiedagen. Voorafgaand aan ondertekening heeft werkgever per e-mail het vakantiesaldo aan de gemachtigde van werknemer gestuurd. Werknemer betwistte de berekening en meende dat 160 vakantie-uren ten onrechte ontbraken. Werkgever gaf echter aan dat deze uren vóór 1 januari 2024 opgenomen hadden moeten worden en dus niet uitbetaald konden worden. Ondanks dit verschil van inzicht heeft werknemer zonder voorbehoud de overeenkomst ondertekend. De kantonrechter oordeelt dat werknemer ervan uit had moeten gaan dat alleen € 56.593,58 bruto

aan vakantie-uren zou worden uitbetaald. Het bedrag van € 18.941,57 bruto is derhalve zonder rechtsgrond aan werknemer betaald.

Bonus

In de overeenkomst is vastgelegd dat de bonus zou worden berekend op basis van de meest recente ROCE-factor. Werknemer stelt dat deze berekening niet controleerbaar is en dat eventuele fouten voor risico van werkgever komen. Werkgever heeft echter, op het moment van uitdiensttreding, een fout percentage gehanteerd (61,25% in plaats van 42,50%), hoewel de juiste factor al per 11 december 2023 was gecommuniceerd binnen de organisatie. De kantonrechter oordeelt dat het uitgangspunt voor de bonusbepaling voldoende duidelijk en objectiveerbaar is, en dat werkgever zich aan de overeengekomen berekeningswijze had moeten houden. Het te veel betaalde bonusbedrag van € 29.562,47 bruto is dus eveneens zonder rechtsgrond aan werknemer overgemaakt.

Werknemer heeft in totaal € 48.504,04 bruto (€ 24.494,54 netto) onverschuldigd ontvangen. De vordering van werkgever tot terugbetaling wordt toegewezen, inclusief wettelijke rente vanaf 17 april 2024. De vordering tot vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten van € 1.019,95 wordt toegewezen, inclusief rente vanaf 19 juni 2024.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2488

Zaaknummer: 11161551 CV EXPL 24-1995

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: A.H.M. Booijink en D.J. de Deugd

Wetsartikelen: 7:400 BW en 6:203 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever doet een succesvol beroep op klachtplicht. Werknemer heeft niet binnen bekwame tijd geklaagd, zodat de vordering tot betaling van het achterstallige salaris wordt afgewezen.

Feiten

Met ingang van 1 juli 2013 is X in dienst getreden van de maatschap A. Met ingang van 1 september 2016 is X werkzaam als advocaat-medewerker bij Y. Partijen zijn het erover eens dat X in ieder geval tot en met 31 december 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor Y gewerkt heeft. Partijen verschillen van mening over de vraag of X met ingang van 1 januari 2023 nog altijd op basis van die arbeidsovereenkomst voor Y gewerkt heeft of dat hij vanaf dat moment als zelfstandige was aan te merken. X vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat er in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 januari 2024 sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst en vordert daarnaast betaling van het salaris over deze periode.

*Oordeel**Arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter begrijpt het verweer van Y zo dat hij van mening is dat partijen in onderling overleg en met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben opgezegd. X heeft dit gemotiveerd betwist. Vastgesteld wordt dat nergens uit blijkt dat partijen met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst hebben beëindigd. Onduidelijk is wanneer dit dan volgens Y gebeurd zou zijn. Gelet op de gemotiveerde betwisting door X had het op de weg van Y gelegen om zijn stelling nader te onderbouwen. Dit heeft hij onvoldoende gedaan. Het voorgaande brengt met zich dat ervan uit moet worden gegaan dat X ook na 1 januari 2023 nog altijd werkzaamheden heeft verricht op basis van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst. Tussen partijen is verder niet in geschil dat X tot en met 31 januari 2024 werkzaamheden heeft verricht en per 1 februari 2024 uit dienst getreden is.

Klachtplicht loonvordering

Vervolgens is de vraag of X aanspraak kan maken op doorbetaling van loon over de periode januari 2023 tot en met 31 januari 2024. Het meest verstrekkende verweer van Y is dat X te laat heeft geklaagd. Gelet op het toetsingskader van artikel 6:89 BW kan ook in deze zaak een beroep gedaan worden op de klachtplicht. Uit de stukken blijkt dat Y niet het volledige salaris

waar X recht op had, heeft uitbetaald over de periode januari 2023 tot en met 31 januari 2024. Er is sprake van een gebrekkige prestatie. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van Y op de klachtplicht slaagt. Hiervoor is het volgende van belang. Uit de stukken volgt dat X pas voor het eerst bij e-mail van 8 december 2023 waarbij hij zijn ontslag heeft aangekondigd, melding heeft gemaakt van achterstallig salaris over 2023. Vervolgens heeft hij pas in de klacht naar de deken hier weer melding van gemaakt en bij e-mail van 6 april 2024 Y aangesproken tot betaling van een concreet bedrag aan achterstallig salaris. Dat X jegens Y vóór 8 december 2023 aanspraak heeft gemaakt op het achterstallige salaris is niet gebleken. X heeft tijdens de mondelinge behandeling wel gezegd dat hij dit mondeling gedaan zou hebben maar dit blijkt verder nergens uit. X heeft zijn klachtplicht geschonden. Het was voor hem vanaf de eerste loonbetaling in januari 2023 duidelijk dat hij niet zijn volledige salaris betaald kreeg van Y. Door hier pas voor het eerst op 8 december 2023 iets over te zeggen, heeft X niet binnen bekwame tijd geklaagd. Dit brengt met zich dat de vordering van X tot betaling van het achterstallige salaris wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2275

Zaaknummer: 11259134

Rechters: J.A.M. van den Berk

Wetsartikelen: 7:61o BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst volledig ontbonden onder voorwaarde dat nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt aangegaan voor resterende deel van overeengekomen arbeidsduur. Deeltijdontslag onvermijdelijk. Toepassing afspiegelingsbeginsel kan achterwege blijven.

Feiten

Werkneemster is als pedagogisch medewerkster in dienst van Stichting Jongleren, een peuteropvang (hierna: werkgeefster). Bij werkgeefster werken in totaal 268 medewerkers, waarvan 210 als pedagogisch medewerker. Op 18 juli 2024 heeft werkgeefster aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomsten van de pedagogisch medewerkers, waaronder die van werkneemster, gedeeltelijk op te zeggen door evenredige verlaging van het aantal taakuren voor alle pedagogisch medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie. Het UWV heeft die toestemming geweigerd, met name vanwege het feit dat werkgeefster het afspiegelingsbeginsel niet had toegepast. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter primair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te ontbinden en subsidiair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst geheel te ontbinden onder de voorwaarde dat een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt aangegaan voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur en met behoud van anciënniteit.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster vraagt in feite om deeltijdontslag zonder toepassing van het afspiegelingsbeginsel door gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster te verzoeken bestaande uit een evenredige vermindering van het aantal contracturen in de vorm van taakuren. Het verzoek van werkgeefster maakt deel uit van een (veel) grotere (deeltijd)ontslagronde en is ingegeven door de door werkgeefster gestelde noodzaak om te komen tot een bezuiniging van in totaal 6,59 fte aan pedagogisch medewerkers. Ten tijde van de UWV-procedure bedroeg de beoogde besparing nog 9,22 fte, verdeeld over 194 pedagogisch medewerkers, maar dat is thans nog 6,59 fte als gevolg van vrijwillig deeltijdontslag van een aantal medewerkers en door natuurlijk verloop. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster met de door haar verstrekte cijfers en gegeven toelichting haar slechter wordende financiële situatie voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Voorts acht de kantonrechter deeltijdontslag onvermijdelijk. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan te nemen dat het niet strikt noodzakelijk is om, in plaats van

deeltijdontslag voor alle pedagogisch medewerkers, voor 6,59 fte te bezuinigen op eenzelfde aantal pedagogisch medewerkers, nu werkgeefster een schematische onderbouwing heeft gegeven waaruit dit aantal blijkt. Werkgeefster stelt verder dat het nemen van afscheid van pedagogisch medewerkers leidt tot het sluiten van groepen, doordat er wettelijk minimaal twee pedagogisch medewerkers vereist zijn voor een groep van acht tot zestien kinderen. Het 'voltijdontslag' van medewerkers zou dus tot het sluiten van groepen leiden, wat op zijn beurt leidt tot minder kinderen en minder opbrengsten, aldus werkgeefster. De kantonrechter kan deze uitleg volgen. Strikte afspiegeling zou immers de beëindiging van de volledige arbeidsovereenkomst van ongeveer tien pedagogisch medewerkers inhouden, waardoor er te weinig personeel overblijft om het huidige aantal groepen draaiende te houden, wat sluiting van groepen onontkoombaar maakt en wellicht ook sluiting van locaties. De kantonrechter is – net als het UWV – van oordeel dat deze specifieke omstandigheid deeltijdontslag reeds noodzakelijk maakt. Bij een deeltijdontslag wordt de ontslagvolgorde in beginsel bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel, maar in dit geval kan toepassing daarvan achterwege blijven. Uit de combinatie van de betrekkelijk lage benodigde urenbesparing en het relatief grote aantal betrokken werknemers vloeit naar het oordeel van de kantonrechter de praktische onuitvoerbaarheid van afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren van pedagogisch medewerkers voort. Uit de overgelegde afspiegelingsdocumenten volgt dat werknemers met hoge afspiegelingsrechten relatief veel – maar niet meer dan vier uur – taakuren verliezen, terwijl werknemers met lage afspiegelingsrechten betrekkelijk weinig – namelijk slechts enkele minuten aan – taakuren moeten inleveren. Het gevolg van het op reguliere wijze afspiegelen in taakuren zou zijn dat er sommige medewerkers zijn die na de verlaging een negatief aantal taakuren overhouden ofwel juist meer of minder taakuren hebben dan noodzakelijk is. Dit is geen werkbare oplossing voor werkgever. Gezien deze uitzonderlijke omstandigheden acht de kantonrechter afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren niet reëel en daarom vindt de kantonrechter het gerechtvaardigd dat werkgever hiervan afwijkt door de oplossing voor het terugbrengen van personeelskosten te zoeken in een evenredige vermindering van het aantal taakuren per pedagogisch medewerker. Tot slot overweegt de kantonrechter dat herplaatsing van werkneemster praktisch gezien niet (goed) mogelijk is. Uit het voorgaande volgt dat aan alle voorwaarden voor partiële ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster is voldaan. Volgens de Hoge Raad past een gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst echter niet in het ontslagrecht (zie AR 2020-0216). Daarom wordt het subsidiaire verzoek toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt volledig ontbonden, onder de voorwaarde dat een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde (arbeids)voorwaarden wordt aangegaan voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur en met behoud van anciënniteit.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:7059

Zaaknummer: 11458237 RP VERZ 24-50730

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: C.A. de Weerdt en T. Harmankaya

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is bij standplaatswijziging terecht niet als boventallig als bedoeld in Sociaal Plan aangemerkt. Grammaticale uitleg Sociaal Plan brengt met zich dat geen sprake is van boventalligheid als werknemer voor de wijziging ook al meer dan 2,5 uur reistijd per dag had (zoals bij werknemer).

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2009 in dienst van werkgeefster, waar hij momenteel de functie van risk-manager bekleedt. Vanaf december 2020 bedroeg de reistijd (retour) van werknemer 3:39 uur. Op 1 mei 2023 is werkgeefster verhuisd. Als gevolg daarvan is de standplaats van werknemer gewijzigd; werknemer is door werkgever niet boventallig verklaard op grond van het van toepassing zijnde Sociaal Plan. Werknemer vorderde in eerste aanleg een verklaring voor recht dat hij per 1 mei 2023 als boventallig wordt aangemerkt in de zin van het Sociaal Plan Athora 2021-2023, als gevolg van de standplaatswijziging. In het bestreden vonnis heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer terecht niet als boventallig als bedoeld in het Sociaal Plan is aangemerkt. Uitleg van de desbetreffende bepalingen in het Sociaal Plan aan de hand van de bewoordingen, de kenbare ratio, strekking en systematiek volgens de cao-norm wijst uit dat dit plan twee cumulatieve vereisten kent, te weten: 1) de reistijd moet toenemen door (onderstreping: hof) de standplaatswijziging en: b) de reistijd moet meer dan 2,5 uur retour per dag worden (onderstreping: hof). Werknemer voldoet niet aan deze voorwaarden, aldus de kantonrechter. De kantonrechter heeft de gevorderde verklaring voor recht afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het artikel over de standplaatswijziging in het Sociaal Plan moet naar vaste rechtspraak worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm. In het Sociaal plan is de betreffende bepaling over de standplaatswijziging als volgt omschreven: “Indien de reorganisatie een wijziging van je standplaats betekent, volg je in principe je werk.. Dit is alleen anders indien je reistijd voor woon-werkverkeer toeneemt en meer dan 2 ½ uur retour per dag wordt, berekend op basis van de snelste route met het snelste vervoermiddel. In dat geval word je boventallig bij de reorganisatie. (...)” Uit de tekst van dit artikel blijkt dat er sprake is van boventalligheid bij een standplaatswijziging door een reorganisatie indien is voldaan aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden: (1) de reistijd voor woon-werkverkeer moet toenemen én (2) de reistijd voor woon-werkverkeer moet meer dan 2,5 uur retour per dag worden. Uit de bewoordingen van de tweede voorwaarde volgt dat de reistijd van de

betreffende werknemer vóór de reorganisatie níet al 2,5 uur retour *is*, maar dat de reistijd na de reorganisatie 2,5 uur retour *wordt*. Een tekstuele/grammaticale uitleg van dit artikel brengt derhalve met zich dat níet aan de tweede voorwaarde is voldaan als een werknemer voorheen ook al een reistijd van meer dan 2,5 uur retour per dag had (zoals bij werknemer het geval was). Anders dan werknemer heeft betoogd leidt deze uitleg niet tot het onaannemelijke rechtsgevolg dat een werknemer van wie de reistijd vóór de standplaatswijziging al meer dan 2,5 uur retour per dag bedroeg en deze reistijd daarna nog meer is toegenomen, geen beroep meer zou kunnen doen op de boventalligheidsregeling in het Sociaal Plan. In het Sociaal Plan is voor dergelijke gevallen een hardheidsclausule opgenomen waarop zo nodig een beroep kan worden gedaan. Op grond van het voorgaande komt het hof tot het oordeel dat werkgeefster werknemer terecht niet als boventallig heeft aangemerkt op grond van het Sociaal Plan. Bekrachtiging van het bestreden vonnis volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1056

Zaaknummer: 200.337.677

Rechters: A.S. Arnold, M.L.D. Akkaya en I.A. van der Burg

Advocaten: J. Bonnema en S. Gadellaa

Wetsartikelen: 347 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer, als gevolg van standplaatswijziging, terecht niet als boventallig als bedoeld in Sociaal Plan aangemerkt.

Feiten

Werknemer is in dienst van Athora Netherlands N.V. (hierna: Athora). Werknemer vordert een verklaring voor recht dat hij per 1 mei 2023 als boventallig wordt aangemerkt in de zin van het Sociaal Plan Athora 2021-2023, als gevolg van een standplaatswijziging per 1 mei 2023. Hij voert daartoe aan dat ten gevolge van de standplaatswijziging zijn reistijd is toegenomen en dat die meer dan 2,5 uur retour per dag bedraagt. Op grond van het Sociaal Plan moet hij dan als 'boventallig' worden aangemerkt, aldus werknemer. Athora is van mening dat de standplaatswijziging geen ingrijpende gevolgen heeft voor werknemer en dat niet aan de cumulatieve vereisten van het Sociaal Plan is voldaan nu de reistijd van werknemer niet meer dan 2,5 uur retour per dag 'wordt', omdat die voor 1 mei 2023 ook al meer dan 2,5 uur retour per dag bedroeg, en werknemer destijds bij aanvang van zijn dienstverband vrijwillig voor die langere reistijd heeft gekozen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de desbetreffende bepalingen uit het Sociaal Plan moeten worden uitgelegd conform de cao-norm. De bepaling ter zake van de standplaatswijziging luidt voor zover hier relevant: "Indien de reorganisatie een wijziging van je standplaats betekent, volg je in principe je werk. Dit is alleen anders indien je reistijd voor woon-werkverkeer toeneemt en meer dan 2 ½ uur retour per dag wordt (...). Wil je ondanks de toegenomen reistijd tot meer dan 2 ½ uur retour per dag toch graag je functie op de nieuwe standplaats vervullen, dan kun je dit kenbaar maken (...). De status van boventalligheid vervalt dan (...)." Een grammaticale uitleg van het woord 'worden' brengt mee dat daarmee bedoeld wordt op een situatie zoals die in de toekomst zal zijn en niet op een situatie die reeds bestaat. Daaruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat voor boventalligheid vanwege een standplaatswijziging nodig is dat de reistijd retour niet alleen toeneemt maar door de wijziging ook meer dan 2,5 uur zal gaan bedragen, daar waar dat voorheen niet het geval was. Ook als gekeken wordt naar de doelstelling van het Sociaal Plan, namelijk een regeling treffen voor die werknemers die ingrijpende gevolgen ondervinden van een reorganisatie, maakt vorenstaande niet anders. Ook al is de ingrijpendheid van die gevolgen niet als zelfstandig vereiste in het Sociaal Plan opgenomen, zoals werknemer terecht heeft opgemerkt, vastgesteld wordt wel dat die er voor werknemer niet zijn. Hij wordt door de standplaatswijziging slechts geconfronteerd met een bescheiden toename van zijn reistijd en

werkt bovendien voornamelijk vanuit huis. Uitleg van de desbetreffende bepalingen in het Sociaal Plan aan de hand van de bewoordingen, de kenbare ratio, strekking en systematiek volgens de cao-norm wijst uit dat dit plan twee cumulatieve vereisten kent, te weten: 1) de reistijd moet toenemen door de standplaatswijziging en: 2) de reistijd moet meer dan 2,5 uur retour per dag worden. Dat Athora bij de adviesaanvraag aan de OR zelf ook ervan uitging dat werknemer boventallig zou zijn en dat een OR-lid heeft gezegd dat werknemer boventallig is, maakt niet dat Athora gehouden is in weerwil van de vereisten van het Sociaal Plan werknemer toch als boventallig aan te merken. Het betreft hier geen ongeclausuleerde toezeggingen van daartoe bevoegde personen aan welke toezeggingen Athora op grond van het vertrouwensbeginsel of op grond van bijvoorbeeld goed werkgeverschap, gehouden kan worden. Nu Athora terecht werknemer niet als boventallig als bedoeld in het Sociaal Plan heeft aangemerkt, wordt de gevorderde verklaring voor recht afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:8419

Zaaknummer: 10543861 CV EXPL 23-8253

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: J. Bonnema en S. Gadellaa

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster geen recht heeft op een billijke vergoeding of schadevergoeding, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever en er geen causaal verband bestaat tussen het handelen van werkgever en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1961, is sinds 1998 werkzaam bij Fontys als projectleider binnen de Dienst IT. In 2016 viel ze uit door stressklachten veroorzaakt door pestgedrag en grensoverschrijdend gedrag van een collega. Na een eerdere ziekmelding keerde ze terug, maar in november 2017 viel ze opnieuw uit met vergelijkbare klachten. Werkneemster voelde zich onveilig op de werkplek en gaf aan onvoldoende steun van haar leidinggevende te ervaren. Er werd afgesproken dat ze zou zoeken naar een andere werkplek, met begeleiding van Ascender. In 2018 startte haar re-integratie in een ander team, maar haar klachten bleven. Eind 2019 viel ze opnieuw uit, en de bedrijfsarts bevestigde dat de werkomstandigheden haar klachten verergerden. In 2020 werd een tweesporenbeleid gestart: re-integratie zowel binnen als buiten Fontys. Uit arbeidsdeskundig onderzoek bleek haar functie niet meer passend, maar er waren interne functies beschikbaar. In 2021 werden mediationgesprekken gevoerd en begon ze met lichte re-integratiewerkzaamheden. Een hernieuwd arbeidsdeskundig onderzoek wees de rol van scrummaster aan als passend voor haar, maar deze functie werd haar niet toegekend. In plaats daarvan kreeg ze de functie van servicesupportmedewerkster, drie schalen lager dan haar oorspronkelijke functie. Dit leidde tot bezwaar, waarop de FIVA Bezwarencommissie oordeelde dat de matching niet correct was verlopen. In november en december 2021 werd haar re-integratie tijdelijk stopgezet door toegenomen medische klachten, en het UWV keurde haar arbeidsongeschiktheid goed op 62,25%. Het UWV oordeelde dat de re-integratie-inspanningen van Fontys voldoende waren, maar dat er geen herplaatsingsmogelijkheden waren. In 2023 werd het UWV-oordeel herzien: de re-integratie-inspanningen van Fontys werden als onvoldoende beoordeeld, met name omdat werkneemster niet in de scrummasterfunctie werd geplaatst. Het UWV verhoogde haar arbeidsongeschiktheidspercentage naar 80-100%. Uiteindelijk vroeg Fontys op 14 maart 2024 toestemming aan het UWV om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, wat op 5 juni 2024 werd goedgekeurd. De arbeidsovereenkomst werd per 1 november 2024 beëindigd met een transitievergoeding van € 62.048,69 bruto. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding van € 253.544 bruto, omdat zij meent dat haar arbeidsongeschiktheid en opzegging het gevolg zijn van ernstig

verwijtbaar handelen door Fontys. In het alternatieve geval vraagt zij om een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW. Fontys heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen dit verzoek.

Oordeel

In deze zaak wordt de vraag behandeld of werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen door Fontys, zoals bedoeld in artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW, vanwege de opzegging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor de toekenning van een billijke vergoeding is ernstige verwijtbaarheid van de werkgever vereist. Werkneemster stelt dat Fontys ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, onder andere doordat werkgever geen actie heeft ondernomen bij een verstoorde samenwerkingsrelatie met een collega. Dit zou hebben geleid tot een onveilige werksituatie en uiteindelijk tot haar arbeidsongeschiktheid. Bovendien voert werkneemster aan dat Fontys haar re-integratieverplichtingen niet heeft nageleefd, wat haar terugkeer naar het werk zou hebben belemmerd. Werkneemster betoogt dat werkgever haar in een onwerkbaar situatie heeft geplaatst, mede door de manier waarop de communicatie en het beleid met betrekking tot haar werkplek en re-integratie zijn verlopen. Fontys betwist de stellingen van werkneemster en ontkent dat er sprake was van pestgedrag of intimidatie. Volgens Fontys zijn er adequate maatregelen getroffen, zoals gesprekken over werkafspraken en het aanbieden van alternatieve werkplekken. Verder stelt Fontys dat werkneemster zelf het idee voor een andere werkplek heeft aangedragen en dat het re-integratieproces uiteindelijk goed werd opgepakt. Werkneemster heeft de werkrelatie als onveilig ervaren, maar heeft onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd om het gestelde pestgedrag te onderbouwen. De kantonrechter oordeelt dat, hoewel werkneemster de werksituatie als onveilig heeft ervaren, niet is gebleken dat er sprake was van ernstig verwijtbaar gedrag van Fontys. Werkgever heeft voldoende inspanningen geleverd om de situatie te verbeteren, waaronder gesprekken over een andere werkplek en het aanbieden van loopbaanbegeleiding. De kantonrechter concludeert dat het niet werkgever was die werkneemster onder druk zette om het dienstverband te beëindigen, en dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid niet direct aan ernstig verwijtbaar handelen van Fontys kan worden gekoppeld. Daarom wordt werkneemster geen billijke vergoeding toegekend. Vervolgens wordt ingegaan op de re-integratieverplichtingen van Fontys, waarbij werkneemster stelt dat deze verplichtingen ernstig veronachtzaamd zijn. Volgens haar had Fontys uiterlijk in de achtste week na haar ziekmelding een plan van aanpak moeten opstellen, maar dit zou zijn geweigerd door de betrokken medewerker [D]. De kantonrechter stelt echter dat de stelling van werkneemster te kort door de bocht is. De transcripties van gesprekken laten zien dat [D] wel degelijk een afspraak wilde maken met de directeur en dat verschillende opties voor re-integratie zijn besproken, wat de werkwijze van Fontys ondersteunt. Hoewel de bedrijfsarts adviseerde om een tweesporenbeleid te volgen en een arbeidsdeskundig onderzoek te starten, werd de re-integratie niet zonder problemen doorgevoerd. Er ontstond een discussie over de functie van scrummaster, die volgens werkneemster passend was, maar door Fontys niet werd aangeboden. De arbeidsdeskundige concludeerde uiteindelijk dat de re-integratie-

inspanningen in spoor 1 onvoldoende waren, hoewel Fontys uitlegde dat de scrummasterfunctie op dat moment niet passend was vanwege de beperkingen van werkneemster. Verder werd vastgesteld dat werkneemster beperkingen vertoonde in zowel persoonlijk als sociaal functioneren, wat volgens Fontys een belemmering was voor de re-integratie in de scrummasterfunctie. In plaats daarvan werd zij tijdelijk geplaatst bij de servicedesk om haar uren op te bouwen en haar re-integratie voort te zetten. De kantonrechter oordeelt dat hoewel de re-integratie-inspanningen van Fontys niet zonder kritiek zijn, er onvoldoende bewijs is dat Fontys ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De communicatie over de keuzes van Fontys was mogelijk niet ideaal, maar het handelen van werkgever wordt niet als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd. Daarom wordt het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2519

Zaaknummer: 11463077

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: S.P. van der Beek-Verdoorn en W. ter Horst-van Delden

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag van ambtenaar op de b-grond houdt in hoger beroep stand. Herstel binnen 26 weken en herplaatsing ligt niet in de rede, mede door de opstelling van werknemer waarin hij de werkgever en arbodienst verzoekt de wet- en regelgeving van indigenous peoples onverkort toe te passen.

Feiten

Werknemer is van 1 juni 2013 tot 1 juni 2024 in dienst van de Staat der Nederlanden (hierna: De Staat) en werkzaam bij de Belastingdienst. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk van toepassing. Werknemer benadrukt te behoren tot de *indigenous peoples* uit Peru. In oktober 2019 ontstaat een conflict met zijn leidinggevende A, waarna hij zich op 31 oktober 2019 ziek meldt. Pogingen tot oplossing via mediation mislukken, mede door onenigheid over de formulering van de opdracht. Een nieuw traject in december 2020 leidt evenmin tot resultaat. Adviezen van de bedrijfsarts en voorgestelde onderzoeken en begeleiding worden door werknemer afgewezen of onder protest gevolgd. Hij blijft aandringen op erkenning van zijn culturele achtergrond in de begeleiding. Diverse pogingen tot re-integratie stranden, onder meer vanwege zijn beperkte bereidheid tot samenwerking. In 2022 en 2023 vindt uitwisseling plaats over herplaatsing, medische beoordeling en begeleiding, maar werknemer werkt hier beperkt of niet aan mee. Het UWV kent hem een WIA-uitkering toe. De Staat legt uiteindelijk een loonstop op vanwege het niet verschijnen bij de bedrijfsarts en onvoldoende medewerking aan re-integratie. De Staat heeft op 23 oktober 2023 bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft zijn toestemming voor het ontslag geweigerd omdat de Staat niet aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid en omdat niet geconcludeerd kan worden dat herplaatsing niet mogelijk is. Op 2 november 2023 is het rapport met het betrekking tot het herplaatsingsonderzoek opgeleverd, dat uiteindelijk zonder resultaat is afgerond. Naar aanleiding van de beslissing van het UWV heeft de Staat de arbodienst benaderd voor een actueel advies over de situatie. De directeur van de arbodienst heeft in reactie hierop onder meer aangegeven dat verdere inzet van de arbodienst geen toegevoegde waarde heeft, onder meer omdat de arbeidsongeschiktheid samenhangt met de werkomgeving en verstoorde verstandhoudingen en werkgever ruimschoots aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Op 15 januari 2024 heeft de Staat het ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen op de primaire (b-) grond. In dit hoger beroep gaat het onder meer om de vraag of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte op de b-grond heeft ontbonden.

Oordeel

B-grond

Vaststaat dat werknemer ten tijde van de ontbindingsbeschikking meer dan twee jaar arbeidsongeschikt was. Samenvattend overweegt het hof dat de ziekteperiode van werknemer vanaf haar ontstaan (het conflict met A) tot aan de indiening van het ontbindingsverzoek wordt gekenmerkt door een patroon van verzoeken van werknemer om de wet- en regelgeving voor *indigenous peoples* toe te passen en daarop volgende klachten en bezwaren van werknemer tegen alle betrokken partijen wanneer hij ermee werd geconfronteerd dat betrokkenen (onder andere leidinggevend en bedrijfsartsen) niet op voorhand wilden toezeggen dat de wet- en regelgeving rondom de culturele identiteit van *indigenous peoples* onverkort (dat wil zeggen geheel naar de zin van werknemer) zouden worden toegepast. In het van licht van deze omstandigheden heeft de kantonrechter dan ook terecht overwogen dat voldoende aannemelijk was dat werknemer binnen 26 weken niet voldoende zou herstellen om zijn eigen werkzaamheden al dan niet in aangepaste vorm uit te kunnen voeren. Het hof komt tot het oordeel dat de Staat voldoende inspanningen heeft verricht om te proberen werknemer te herplaatsen, dat herplaatsing niet mogelijk is gebleken en dat herplaatsing door de opstelling van werknemer ook niet in de rede lag. Dat werknemer in het geheel zelfs niet heeft deelgenomen aan het traject en de door de Staat toegezonden vacatures heeft gemist, komt dan ook voor zijn eigen rekening en risico.

Billijke vergoeding

Voor zover het verzoek is gebaseerd op artikel 7:671 lid 9 sub b BW, overweegt het hof dat het verzoek wordt afgewezen. Het hof acht de uitlatingen van A niet ernstig verwijtbaar en ziet geen verband tussen deze opmerkingen en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook het niet toepassen van specifieke wet- en regelgeving voor de culturele identiteit van de werknemer wordt niet als ernstig verwijtbaar gezien, gezien de herhaalde gesprekken en de voldoening aan re-integratieverplichtingen. Het hof vindt daarnaast begrijpelijk dat de Staat geen verdere mediationpoging heeft ondernomen, gezien de eerdere pogingen en de houding van de werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1005

Zaaknummer: 200.343.783/01

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

Advocaten: M.E.C. Koot en M.C. Nijholt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

In dit kort geding staat de vraag centraal of tussen echtgenoten een arbeidsovereenkomst bestaat op grond waarvan werkverschaffer gehouden is tot loonbetaling aan werkende.

Feiten

Werkende is in mei 2022 gehuwd met [naam 1], de enig aandeelhouder en bestuurder van de betreffende vennootschap (hierna: werkverschaffer). Het echtpaar heeft drie kinderen. In november 2024 heeft [naam 1] de echtelijke woning verlaten. Werkende stelt dat zij op 1 mei 2021 voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij de werkverschaffer en daar gemiddeld 8 uur per week consultancywerkzaamheden verrichtte tegen een nettomaandloon van € 650. Volgens werkende is de arbeidsovereenkomst nog steeds van kracht, maar is het loon over januari en februari 2025 niet voldaan, en is over november 2024 geen loonstrook verstrekt. Werkende vordert daarom onder meer afgifte van loonstroken over november 2024, januari 2025 en februari 2025, telkens binnen twee dagen na betekening van het vonnis, op straffe van een dwangsom van € 10 per loonstrook per dag. Daarnaast vordert zij betaling van het achterstallige loon over januari en februari 2025, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente, alsmede doorbetaling van het maandelijkse loon van € 650 netto zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Tevens wordt veroordeling van werkverschaffer gevorderd in de proces- en nakosten, te vermeerderen met wettelijke rente bij niet-tijdige betaling. Werkverschaffer betwist dat sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Volgens haar heeft werkende geen arbeid verricht en ontbreekt een gezagsverhouding. De maandelijkse betalingen aan werkende, die onder de aanduiding 'loon' en met loonstroken zijn verstrekt, zouden slechts deel uitmaken van een fiscaal en financieel aantrekkelijke constructie en kwalificeren niet als loon in arbeidsrechtelijke zin. Voor de maanden januari tot en met maart 2025 zouden de betalingen van € 675 zijn verricht uit hoofde van de wettelijke verzorgingsplicht tussen echtgenoten ex artikel 1:81 BW. Werkverschaffer concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkende, althans tot afwijzing van haar vorderingen als ongegrond en onbewezen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het spoedeisend belang bij de vordering van werkende voortvloeit uit de aard van de zaak. De tijdens de zitting voorgestelde vermeerdering van eis wordt buiten beschouwing gelaten, omdat deze niet schriftelijk is ingediend zoals artikel 130 lid 1 Rv vereist. Voor de inhoudelijke beoordeling geldt als maatstaf of tussen partijen een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW tot stand is gekomen. Werkende stelt dat

zij vanuit haar achtergrond als medisch bioloog consultancywerkzaamheden heeft verricht, zoals het beoordelen van wetenschappelijke literatuur, het geven van adviezen en het controleren van teksten. Werkverschaffer betwist dat dergelijke werkzaamheden voor haar of haar vennootschappen zijn verricht en wijst op verklaringen van medewerkers die stellen dat werkende geen werkzaamheden heeft uitgevoerd. De kantonrechter acht het op grond van deze gemotiveerde betwisting aan werkende om haar werkzaamheden te onderbouwen, maar zij heeft geen stukken overgelegd waaruit enige arbeid blijkt. Daarmee is niet vast komen te staan dat tussen partijen een verplichting tot het verrichten van arbeid is overeengekomen. Ten aanzien van het loon wordt vastgesteld dat werkverschaffer sinds 2021 maandelijks € 650 netto aan werkende uitkeert, onder vermelding van 'salaris' en met verstrekking van loonstroken. Niettemin volgt hieruit niet zonder meer dat sprake is van loon in de zin van artikel 7:610 BW, nu onvoldoende is gebleken dat de betalingen een tegenprestatie vormen voor bedongen arbeid. De kantonrechter acht aannemelijk dat sprake is van een fiscaal en financieel gunstige constructie tussen echtgenoten ter verhoging van het gezinsinkomen. Ook ten aanzien van het vereiste van een gezagsverhouding schiet de onderbouwing van werkende tekort. Er zijn geen aanwijzingen dat zij instructies van werkverschaffer ontving of dat afspraken bestonden over werktijden of vakanties. Dit ondersteunt het oordeel dat er geen gezagsverhouding bestaat. De kantonrechter concludeert dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW, zodat de loonvorderingen worden afgewezen. Wel wordt toegewezen dat werkverschaffer op grond van artikel 7:626 BW een loonstrook over november 2024 aan werkende moet verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 10 per dag met een maximum van € 250. Werkende wordt als grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten, begroot op € 678, vermeerderd met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3217

Zaaknummer: 11590218

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J. Peute en W.G.A. van Hoogstraten

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Werkneemster is op staande voet ontslagen vanwege fraude, bestaande uit het voorliegen van Triangular Group Information Services and Networking B.V. door te doen alsof haar zoon was overleden en dat zij daardoor in geldnood zat, frauderen met de rouwkaart en de grafsteenfactuur en op valse gronden niet meer komen werken. De verzoeken van TGI worden grotendeels toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2024 in dienst getreden bij Triangular Group Information Services and Networking B.V. (hierna: TGI). Omstreeks haar tweede werkweek verscheen werkneemster niet op de plek waar zij door TGI tewerkgesteld was, te weten bij de gemeente Rotterdam. Toen de projectleider daarover contact opnam, gaf werkneemster aan dat haar zoon ernstig ziek was. Op 3 december 2024 vernam TGI dat de zoon van werkneemster was overleden. Op 4 december 2024 nam TGI contact op met werkneemster. Werkneemster gaf aan in de financiële problemen te komen door de uitvaartkosten. TGI gaf aan een gedeelte van de grafsteen van de zoon van werkneemster te betalen. Op 10 december 2024 heeft TGI € 2.000 aan werkneemster overgemaakt ten behoeve van de grafsteen. Werkneemster heeft TGI op verzoek een factuur van de grafsteen gestuurd, alsmede de rouwkaart. Omdat deze bestanden vragen oproepen, is werkneemster op 20 december 2024 geschorst in verband met een onderzoek naar mogelijke fraude. Op 24 december 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen vanwege fraude, bestaande uit het voorliegen van TGI door te doen alsof haar zoon was overleden en dat zij daardoor in geldnood zat, frauderen met de rouwkaart en de grafsteenfactuur en op valse gronden niet meer komen werken. Op 20 januari 2025 heeft TGI aangifte tegen werkneemster gedaan vanwege fraude. TGI verzoekt een veroordeling van werkneemster tot betaling van € 18.646,79 aan gefixeerde schadevergoeding, € 2.000 aan begrafeniskosten, € 24.628,82 aan overige schade, € 1.673,12 aan beschikbaar gestelde en niet teruggegeven bedrijfsmiddelen én de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan werkneemster wordt verstek verleend. De verzoeken van TGI worden toegewezen. De kantonrechter begroot de door TGI verzochte schade op € 2.000 minder dan TGI heeft aangevoerd, omdat dat bedrag zowel in het kader van de onverschuldigde betaling als de schadevergoeding is meegenomen. Werkneemster wordt in de

proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4508

Zaaknummer: 11524940 \ AO VERZ 25-8

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: D.A.M. Lagarrigue en mr. N.E.M. Van der Heijden

Wetsartikelen: 7:661 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Arbeidsongeschikte werknemer heeft recht op doorbetaling van 70% van de kwartaalbonus tijdens arbeidsongeschiktheid. De bonus is niet gekoppeld aan prestaties van Rebl Network B.V.

Feiten

Werknemer is op 23 juli 2012 in dienst getreden bij Rebl Network B.V. (hierna: Rebl) als senior sales support. Op grond van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst ontvangt werknemer bij arbeidsongeschiktheid 104 weken 70% van het laatstverdiende bruto basissalaris. In het personeelshandboek staat een commissieregeling, waarbij de commissie afhankelijk is gesteld van de prestaties van de werknemer. Per 1 september 2018 heeft Rebl werknemer een kwartaalbonus van € 2.000 toegekend. Tijdens een periode van langdurige arbeidsongeschiktheid heeft Rebl de kwartaalbonus aan werknemer doorbetaald. Op 16 augustus 2024 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. Per 1 september 2024 heeft Rebl de betaling van de kwartaalbonus stopgezet, met als reden dat de financiële resultaten van het bedrijf erg tegenvallen en dat de bonus op basis van performance is. Werknemer heeft op 11 december 2024 aanspraak op betaling van de kwartaalbonus gemaakt. Ook heeft werknemer bij uitblijvende betaling aanspraak gemaakt op de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werknemer vordert een veroordeling van Rebl tot betaling van achterstallige kwartaalbonussen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Ook vordert werknemer buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten. Werknemer voert aan dat de betaling van de bonus ten onrechte is stopgezet, omdat de bonus een arbeidsvoorwaarde is die een vast onderdeel van zijn salaris vormt. Rebl voert aan dat de kwartaalbonus tijdens arbeidsongeschiktheid slechts voor 70% hoeft worden doorbetaald, en dat er naar aanleiding van de slechte bedrijfsresultaten aanleiding is de bonusregeling naar beneden bij te stellen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Aangezien de kwartaalbonus een aanzienlijk deel van het inkomen uit arbeid van werknemer vormt en werknemer onweersproken heeft gesteld dat hij door het uitblijven van betaling minder goed aan zijn financiële verplichtingen kan voldoen, is het spoedeisend belang gegeven. Als door Rebl erkend staat vast dat met werknemer een unieke bonusregeling is overeengekomen. De kwartaalbonus is niet afhankelijk gesteld van arbeidsprestaties. Bij toekenning is er geen voorbehoud gemaakt ten aanzien van de financiële resultaten van de onderneming. De kwartaalbonus kwalificeert als een vast loonbestanddeel. Rebl heeft aangevoerd dat deze arbeidsvoorwaarde niet langer kan

worden gehandhaafd, omdat het financieel slecht gaat met Rebl en omdat het wenselijk is dat er ongelijkheid bestaat tussen de positie van werknemer en de andere werknemers die vergelijkbare werkzaamheden verrichten en geen vaste bonus hebben. Rebl heeft verwezen naar het eenzijdige wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Dat beding heeft echter, gelet op de formulering, slechts betrekking op de 'bovengenoemde' arbeidsvoorwaarden. De bonus is later afzonderlijk overeengekomen. Desondanks is het voor Rebl mogelijk een arbeidsvoorwaarde te wijzigen. Er is echter geen concreet voorstel tot wijziging aan werknemer gedaan. De kwartaalbonus mocht niet per 1 september 2024 eenzijdig door Rebl worden stopgezet. De voorzieningenrechter oordeelt dat slechts 70% van de kwartaalbonus bij arbeidsongeschiktheid dient te worden doorbetaald. Dit volgt de afspraak over de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid uit de arbeidsovereenkomst én artikel 7:629 BW. Dat Rebl eerder onverplicht 100% van de bonus heeft doorbetaald, doet hier niet aan af. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen, de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30%. Ook de wettelijke rente en de buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. Rebl wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4164

Zaaknummer: 11577477 VV EXPL 25-40

Rechters: E. Jochem

Advocaten: L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Vaststaat in deze procedure dat het ontslag op staande voet geen stand houdt en dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. Dat er niet is gewerkt, komt voor risico van Postbedrijf Holland West.

Feiten

Werknemer is op 6 november 2023 in dienst getreden bij werkgever en was laatstelijk werkzaam in de functie van postsorteerder/fietskoerier. Op 31 januari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is aangevoerd dat er meerdere gesprekken zijn gevoerd, er veranderingen van werkzaamheden zijn geprobeerd en dat er gesprekken zijn geweest waarbij werknemer niet kwam opdagen. Werkgever heeft werknemer op staande voet ontslagen vanwege een verstoorde werksituatie. Bij aangetekend schrijven van 4 maart 2024 heeft de gemachtigde van werknemer namens werknemer aanspraak gemaakt op achterstallig loon à € 6.369,60. Werkgever heeft telefonisch aangegeven niet voornemens te zijn achterstallig loon te betalen. De gemachtigde van werknemer heeft vervolgens laten weten dat werknemer zijn werkzaamheden per 12 maart 2024 op zou schorten. Werknemer heeft op 11 maart 2024 één dag gewerkt. Werkgever heeft aangegeven het achterstallig loon te willen betalen, maar niet over de maand februari 2024 waarin werknemer niet gewerkt heeft. Bij brief van 11 april 2024 heeft werkgever werknemer laten weten dat als het ontslag op staande voet geen stand houdt, het contract niet verlengd wordt en eindigt per 22 april 2024. Werknemer verzoekt primair achterstallig loon ter hoogte van € 9.537,17, betaling van de transitievergoeding, de aanzegvergoeding en de wettelijke rente en verhoging over deze bedragen. Werkgever voert aan dat al kort na aanvang van de arbeidsovereenkomst problemen zijn ontstaan. Werknemer is verschillende keren te laat of niet op het werk verschenen. Vanaf 8 januari 2024 is werknemer helemaal niet meer verschenen. Op 11 maart 2024 heeft werknemer de werkzaamheden hervat, maar is hij slapend aangetroffen. Volgens werkgever is er geen sprake van een ontslag op staande voet, aangezien er in maart weer is gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat in deze procedure dat het ontslag op staande voet geen stand houdt en dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd per 22 april 2024. Gelet op artikel 7:628 lid 1 BW is het aan werkgever om aan te tonen dat het voor het risico van werknemer komt dat er niet is gewerkt. De omstandigheden dat werkgever werknemer op 8 januari 2024 in een gesprek zou hebben medegedeeld dat werknemer geen werkzaamheden meer diende te verrichten en dat er werknemer onvoldoende gehoor heeft

gegeven aan een nieuwe oproep op 4 maart 2024, zijn te algemeen geformuleerde omstandigheden. Bovendien rechtvaardigen de omstandigheden onvoldoende dat er geen loon is verschuldigd. Het had op de weg van werkgever gelegen om werknemer op te roepen voor werkzaamheden. Werknemer mocht per 12 maart 2024 overgaan tot de opschorting van zijn werkzaamheden, nu werkgever meerdere keren was gewezen op de verplichting het achterstallig loon te betalen. Aan werknemer wordt een bedrag van € 10.729,09 toegewezen, waarbij rekening wordt gehouden met de vakantiebijslag en opgebouwde vakantie-uren. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30%. De vordering ten aanzien van de reiskosten wordt afgewezen, omdat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat er daadwerkelijk woon-werkverkeer heeft plaatsgevonden. Het verzoek tot toekenning van de aanzegvergoeding wordt afgewezen; het staat immers vast dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden. De transitievergoeding wordt toegewezen, nu de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23429

Zaaknummer: 11023396 EJ VERZ 24-81488

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: mr. T Ecevit-Yegen en M.E. Muller

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:668 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is als makelaar na een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen gebonden aan een concurrentie- en relatiebeding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2011 in dienst getreden van werkgever (een eenmanszaak) in de functie van makelaar. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en relatiebeding, beide met een boeteclausule. Met toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen geëindigd op 30 november 2023. Op 1 december 2023 heeft werknemer een eigen makelaarskantoor opgericht. In juni en juli 2023 heeft werknemer namens werkgever werkzaamheden verricht voor een object, waarvan de verkoop echter niet doorging. In mei 2024 is werkgever erachtergekomen dat werknemer op de website van zijn eigen onderneming het desbetreffende object alsnog te koop aanbiedt. Werkgever beroept zich op het concurrentiebeding en sommeert werknemer tot betaling van een boete. In juni 2024 verzoekt werkgever aan werknemer om informatie te verstrekken over een ander object. Werkgever vordert in conventie onder meer een verklaring voor recht dat werknemer het concurrentie- en relatiebeding heeft overtreden en vordert een boete van € 48.500. Werknemer vordert in reconventie onder meer vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding en daarnaast voorwaardelijk om werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding van € 13.000.

*Oordeel**Slaagt vordering in reconventie tot vernietiging relatie- en concurrentiebeding?*

Werknemer stelt dat het relatiebeding onduidelijk is geformuleerd door het gebruik van de woorden “en of”. Volgens hem is het daardoor onduidelijk of het gaat om cumulatieve of alternatieve voorwaarden. De kantonrechter is van oordeel dat er op dit punt geen sprake is van onduidelijkheid. Het is duidelijk (genoeg) dat het benaderen van relaties verboden is en dat daarnaast ook het zaken doen/contacten onderhouden met die relaties afzonderlijk verboden is. Van cumulatieve voorwaarden is geen sprake. Werknemer voert verder aan dat zowel het concurrentie- als het relatiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigd dient te worden op grond van artikel 7:653 lid 3 BW (zwaarwegende bedrijfsbelangen). De kantonrechter is van oordeel dat het beroep op 7:653 lid 3 BW niet slaagt. Vast staat dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen omdat het financieel niet goed ging met zijn onderneming. Werknemer stelt verder dat hij in

verhouding tot het te beschermen belang van werkgever, onbillijk wordt benadeeld door de bedingen. Ook op deze bepaling doet werknemer tevergeefs een beroep. Het te beschermen belang van werkgever is naar het oordeel van de kantonrechter aanzienlijk. Werknemer heeft in de loop der jaren onder de vlag van werkgever contacten gelegd/relaties onderhouden in de regio Maastricht en omstreken. Werkgever heeft na het vertrek van werknemer en door de (onbetwist) slechte financiële situatie juist een groot belang bij handhaving van de in het relatie- en het concurrentiebeding vastgelegde verboden. Die bedingen zijn bovendien niet zo beperkend als werknemer wil doen voorkomen. De vordering tot vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding wordt afgewezen.

Schending van het concurrentie- en relatiebeding?

De kantonrechter komt op grond van de gestelde feiten en omstandigheden tot het oordeel dat werknemer bij beide objecten het concurrentie- en relatiebeding heeft geschonden. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete van € 25.000.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3973

Zaaknummer: 11348407 \ CV EXPL 24-5138

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: D.M. Lai en P.H.J. Nass

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Min-uren komen niet voor rekening en risico werkneemster. Min-uren zijn ten onrechte in mindering op het loon gebracht.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 februari 2024 in dienst getreden bij de Stichting Meandergroep Zuid-Limburg (hierna: Meander) op basis van een leer-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van leerling-verpleegkundige mbo met een arbeidsduur van 28 uur gemiddeld per week. De cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is van toepassing. In artikel 3.6 van deze cao zijn bepalingen met betrekking tot min-uren vastgelegd. Op 23 juli 2024 zijn partijen een wijziging op de leer-arbeidsovereenkomst overeengekomen, inhoudende dat de arbeidsduur met ingang van 1 juni 2024 24 uur gemiddeld per week bedraagt met een bijpassend loon van € 1.796,98 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst is voortijdig beëindigd. Gedurende het dienstverband zijn min-uren ontstaan. Meander heeft het merendeel van deze min-uren in mindering gebracht op het loon van oktober en november 2024. Werkneemster vordert in kort geding betaling van € 4.036,60 bruto aan ingehouden min-uren en een wettelijke verhoging van 50%.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster gedurende haar dienstverband 169,71 min-uren heeft opgebouwd. Op 2 april 2024 - twee maanden na indiensttreding - is (door de administratie van het cluster V&V van Meander) geconstateerd dat zij al meer dan 100 min-uren had opgebouwd. Vervolgens is getracht deze min-uren weg te werken, hetgeen niet gelukt is. Op 4 december 2024 heeft er een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarna Meander bij e-mailbericht van 9 december 2024 te kennen heeft gegeven 55,34 min-uren alsnog te zullen uitbetalen en het restant van 114,37 voor rekening van werkneemster te laten blijven. Partijen twisten over de vraag - en om dat punt scharniert de vordering - voor wiens rekening en risico de min-uren komen. Partijen zijn het over veel aspecten in deze zaak niet eens, en de onder artikel 3.6 van de cao omschreven gevallen lijken zich, omdat het feitencomplex daaromtrent in dit kort geding niet voldoende is uitgekristalliseerd, voorshands geen van alle eenduidig voor te doen, maar hoe dat ook zij, kennelijk - en niet onbegrijpelijk - heeft Meander zich wel gehouden geacht werkneemster te *instrueren* omtrent de wijze waarop bij de inroostering te werk moet worden gegaan. Meander heeft namelijk ter zitting gesteld - zij het te elfder ure - dat werkneemster bij aanvang van de arbeidsrelatie een document ter hand is gesteld waarin de wijze van inroosteren wordt uitgelegd en wat de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer bij dat

inroosteren is, en zij bovendien bij e-mail is uitgenodigd voor een cursus/training ter instructie van een en ander, welke cursus werkneemster echter niet gevolgd zou hebben. Werkneemster heeft beide stellingen op haar beurt bestreden ook betwist zij een uitnodiging te hebben ontvangen voor een training over het inroosteren via het ONS plan- en roostersysteem. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster niet deugdelijk is geïnstrueerd en dat niet aannemelijk is geworden dat de min-uren voor rekening en risico van werkneemster dienen te komen. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3883

Zaaknummer: 11623238 \ CV EXPL 25-1599

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: F.E.L. Teerling en K. Friederichs

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand vanwege ontbreken dringende reden. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek op g-grond afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 15 februari 2022 in dienst getreden bij Sakura Finetek Europe B.V. (hierna: "Sakura") als senior business application specialist, met een brutomaandsalaris van € 10.026, exclusief emolumenten. Op 30 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 7 maart 2024 telefonisch teruggekoppeld dat de uitval werkgerelateerd is geweest, maar dat er geen sprake is geweest van arbeidsongeschiktheid op medische gronden. Hij heeft een interventieperiode van maximaal twee weken en een gesprek tussen partijen geadviseerd, eventueel met inzet van een mediator. Op 18 maart 2024 heeft de HR Business Partner van Sakura een e-mail aan werknemer gestuurd waarin staat dat werknemer zich die ochtend zonder opgaaf van reden heeft afgemeld, terwijl hem was gevraagd het werk te hervatten. Sakura heeft gesteld dat werknemer sindsdien geen oplossing heeft aangedragen voor de ontstane situatie, ondanks meerdere gesprekken en bereidheid van leidinggevende Sakura om mee te denken. Sakura heeft het uitblijven van werkhervatting als werkweigeren beschouwd en heeft het loon opgeschort. Op 21 maart 2024 is een mediationtraject tussen werknemer en de leidinggevende gestart. Op 25 maart 2024 heeft Sakura werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief heeft Sakura vermeld dat werknemer op 8 maart 2024 door de arboarts arbeidsgeschikt is verklaard, maar op 18 maart niet is verschenen op een werkafpraak. Hoewel werknemer op 19 maart het werk heeft hervat, heeft Sakura gesteld dat er direct sprake is geweest van onacceptabel gedrag. Op 21 maart is een tweede officiële waarschuwing gevolgd, maar op 22 maart heeft werknemer wederom verzoeken van zijn leidinggevende genegeerd. Sakura heeft geconcludeerd dat werknemer hardnekkig heeft geweigerd instructies op te volgen en het gezag van de leidinggevende heeft ondermijnd. Dit heeft geleid tot onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Sakura te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen en het loon met terugwerkende kracht door te betalen. Sakura heeft een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding op de g-grond ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De samenhangende verzoeken zijn gezamenlijk behandeld, waarbij de centrale vraag is geweest of het ontslag op staande voet op 25 maart 2024 rechtsgeldig heeft plaatsgevonden.

Geen dringende reden

Partijen hebben vooral gediscussieerd over het bestaan van een dringende reden voor ontslag. De onverwijld opzegging en mededeling daarvan zijn als vaststaand aangemerkt. Voor de beoordeling van een dringende reden zijn alle omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang meegewogen, waaronder persoonlijke factoren van werknemer. Sakura heeft aangevoerd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan werkweigering, door na herhaalde verzoeken niet op het werk te verschijnen en redelijke instructies te negeren. De bewijslast van het bestaan van een dringende reden heeft bij Sakura gelegen, terwijl van werknemer is verwacht dat hij dit gemotiveerd zou betwisten. Vast is komen te staan dat werknemer zich op 18 januari 2024 ziek heeft gemeld. De bedrijfsarts heeft op 7 maart geconcludeerd dat sprake is geweest van werkgerelateerde problematiek, maar niet van medische arbeidsongeschiktheid. Op diens advies hebben partijen op 21 maart een mediationtraject opgestart. Toch heeft Sakura op diezelfde dag een officiële waarschuwing gegeven, en vier dagen later ontslag op staande voet verleend. Gezien het advies van de bedrijfsarts en de start van mediation, had het op de weg van Sakura gelegen om het traject voort te zetten alvorens over te gaan tot disciplinaire maatregelen. Van een uitzonderlijke situatie die een directe beëindiging rechtvaardigt, is geen sprake geweest. Er is dan ook geen sprake van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen, omdat er sprake is geweest van opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. De arbeidsovereenkomst duurt derhalve voort.

Verstoorde verhouding niet duurzaam

Ten aanzien van het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding op grond van artikel 7:671b BW wordt vastgesteld dat er geen redelijke grond voor ontbinding is aangetoond. Het mediationtraject is nog niet afgerond en kan nog leiden tot normalisering van de arbeidsverhouding. De feiten die Sakura heeft aangedragen leveren dan ook geen voldragen grond op.

Omdat het ontslag wordt vernietigd, heeft werknemer recht op loon vanaf 25 maart 2024. Ook de gevorderde wettelijke verhoging (beperkt tot 30%), de wettelijke rente en afgifte van loonspecificaties wordt toegewezen. Sakura krijgt de aanwijzing om het mediationtraject op korte termijn te hervatten ter bevordering van herstel van de arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23428

Zaaknummer: 11099799 EJ VERZ 24-82180 en 11106168 EJ VERZ 24-82229

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: B. Westerhout en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Beide partijen erkennen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Mevrouw A (hierna: A) oefent in de vorm van een eenmanszaak een huisartsenpraktijk uit waarin zij zelf als (enige) huisarts werkt. Werkneemster is vanaf 1 maart 2023 bij A in dienst getreden als doktersassistente met een salaris van € 2.523,24 bruto per maand, exclusief emolumenten. In oktober/november 2024 zijn partijen (samen met de kinderen van A en de zus van werkneemster) samen op reis geweest naar New York. Daar zijn de spanningen tussen partijen hoog opgelopen en is een heftige ruzie ontstaan. Op 5 november 2024, direct na terugkomst in Nederland, heeft werkneemster zich bij A ziekgemeld. A heeft ook vanaf dat moment het salaris van werkneemster stopgezet. Op 15 november 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was door ziekte of gebrek, maar dat er sprake was van een arbeidsconflict. A verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden: primair omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten en subsidair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onstane situatie tussen partijen is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, niet van A en niet van werkneemster. Wel is duidelijk dat sprake is van een totaal verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft in het verweerschrift erkend dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Tijdens de mondelinge behandeling heeft zij aangevoerd dat zij privé niets meer met A te maken wil hebben, maar dat dat aan de zakelijke relatie niet in de weg hoeft te staan. Gelet op het feit dat het gaat om een huisartsenpraktijk waar A de enige huisarts is, waarbij partijen voortdurend met elkaar contact moeten hebben, acht de kantonrechter een dergelijke scheiding van privé en zakelijk niet erg realistisch. Daarbij heeft A tijdens de zitting aangegeven dat zij zich niet veilig voelt in de nabijheid van werkneemster; ook als dat gevoel van onveiligheid niet objectief gerechtvaardigd is, staat dat een goede arbeidsverhouding duidelijk in de weg. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom op deze grond ontbinden. Het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW is niet van toepassing, omdat niet vast staat dat werkneemster arbeidsongeschikt is wegens ziekte.

Loonbetaling

De kantonrechter oordeelt dat A het loon van werknemster ten onrechte niet aan haar heeft uitbetaald en wijst het verzoek tot doorbetaling van loon toe. Uit de wet volgt dat als de werkgever een loonstop wil instellen, hij aan de werknemer moet mededelen dat hij van plan is dat te doen en wat de reden van dat voornemen is (artikel 7:629 lid 7 BW). A heeft dat echter niet gedaan. Reeds om die reden mocht A de loonbetaling niet stopzetten. Werkneemster heeft geen deskundigenoordeel als bedoeld in artikel 7:629a BW bij haar zelfstandig verzoekschrift gevoegd, maar dat staat in dit geval niet aan toewijzing van het verzoek tot loondoorbetaling in de weg. Op grond van de genoemde bepaling wordt een werknemer in zijn verzoek niet-ontvankelijk verklaard als een dergelijk deskundigenoordeel ontbreekt, tenzij de verhindering van de werknemer om de arbeid te verrichten niet wordt betwist of overlegging van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd. Van dat laatste is in dit geval sprake. A heeft werknemster niet meer opgeroepen om weer op het werk te verschijnen, omdat zij het - gelet op hetgeen in New York was gebeurd - erg lastig had gevonden om weer met haar te werken. Op grond van artikel 7:628 lid 1 BW hoeft de werkgever alleen dan het loon niet te betalen, als hij aantoont dat het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Omdat A niet bereid was werknemster weer toe te laten tot het werk, behoort het feit dat zij vanaf begin november 2024 niet meer heeft gewerkt niet in redelijkheid voor haar rekening te komen, ook als zou komen vast te staan dat zij niet ziek was of is. Onder die omstandigheden kon niet in redelijkheid van werknemster worden verlangd dat zij een deskundigenoordeel bij haar tegenverzoek zou voegen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4988

Zaaknummer: 11429717 VZ VERZ 24 10060

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: S.P.A. Bollen en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW, 7:671b BW, 7:629a BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door tweemaal 's avonds het afgesloten bedrijfsterrein te betreden en spullen uit de afvalcontainer mee te nemen. Ontslag op staande voet houdt stand.*Feiten*

Werknemer is per 18 maart 2019 in dienst getreden bij Winparts. Winparts drijft een onderneming die zich primair richt op de (online) verkoop van auto-onderdelen. Op 22 september 2023 hebben werknemer en zijn teamleider via WhatsApp contact gehad. Werknemer heeft gevraagd of hij spullen uit de afvalcontainer mocht meenemen. De teamleider heeft positief gereageerd op de vraag van werknemer, maar heeft daarbij ook gelijk aangegeven: "Houdt het wel beperkt". Op 10 februari 2024 heeft werknemer na werktijd omstreeks 18:30 uur en 20:30 uur het afgesloten terrein van Winparts betreden, waarbij hij vier wieldoppen en een zak bouten uit de afvalcontainer heeft meegenomen. Op 12 februari 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden waarbij aan werknemer is medegedeeld dat hij op staande voet wordt ontslagen. In de brief die daarna aan werknemer is verzonden wordt vermeld dat werknemer wederrechtelijk spullen van Winparts, te weten wieldoppen en een zak met bouten, zonder toestemming of afstemming buiten werktijd heeft meegenomen van het afgesloten terrein van Winparts en dat hij daarmee in strijd met de Code of Conduct heeft gehandeld. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, omdat er geen sprake is van een dringende reden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer tweemaal het afgesloten terrein van Winparts heeft betreden en dat hij een set wieldoppen en een zakje met bouten heeft meegenomen uit de afvalcontainer. De vraag is of dit een dringende reden oplevert. Vooropgesteld wordt dat in de Code of Conduct is bepaald dat spullen niet voor eigen gewin mogen worden gebruikt, maar dat daarin niet is bepaald wat de consequenties zijn indien dit wel gebeurt. Wel is gebleken dat werknemer de Code of Conduct heeft ontvangen en zich realiseerde dat hij niet zomaar spullen mee mocht nemen, ook niet uit de afvalcontainer. In september 2023 heeft hij immers gevraagd aan de teamleider of hij spullen uit de afvalcontainer mocht meenemen. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit dit contact dat werknemer enkel toestemming verkreeg om op dat moment een beperkt aantal zaken mee te nemen. Dit betekent dan ook niet dat aan werknemer een vrijbrief werd gegeven om onbeperkt van alles uit de afvalcontainer mee te nemen en dat hij ook vijf maanden later – van een afgesloten terrein – spullen mocht meenemen. Werknemer heeft de spullen meegenomen

zonder dat hij daarvoor toestemming had en dit heeft aldus ongeoorloofd plaatsgevonden. Dat werknemer 's avonds en buiten werktijd het afgesloten terrein heeft betreden om de spullen weg te nemen wekt ook de schijn dat hij zich ervan bewust was dat het meenemen van de spullen niet geoorloofd was. De kantonrechter is verder van oordeel dat het niet ter zake doet dat de spullen zich in de afvalcontainer bevonden en zouden worden weggegooid, omdat ook voor die spullen gold dat het niet was toegestaan om deze zonder toestemming mee te nemen. Daarbij heeft Winparts onderbouwd dat zij er belang bij heeft dat spullen die zich in de afvalcontainer bevinden niet door medewerkers worden meegenomen. Het zonder toestemming meenemen van spullen en het daarvoor tot tweemaal toe 's avonds betreden van het afgesloten terrein, is ernstig. Werknemer heeft door zijn handelwijze het vertrouwen van Winparts ernstig beschaamd. Winparts heeft ter zitting ook aangevoerd dat zij een zerotolerancebeleid hanteert. Daarbij komt dat werknemer bijna vijf jaar in dienst is geweest van Winparts, maar dat dit dienstverband niet onberispelijk is geweest. Verder weegt de kantonrechter mee dat niet is gebleken dat het ontslag voor werknemer ingrijpende gevolgen heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer verwijtbaar gehandeld en Winparts een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Daarbij is de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen gehaald, zodat werknemer geen recht heeft op betaling van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:5349

Zaaknummer: 11043237 AR VERZ 24-21

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: W. Wallinga en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ongeldig ontslag op staande voet. Geen dringende reden. Billijke vergoeding toegewezen. Afsplitsing en verwijzing nevenvorderingen, artikel 7:686a lid 10 BW.

Feiten

Werknemer is als zelfstandig ondernemer actief (geweest) en drijft een eenmanszaak. Op 4 december 2023, met een aanvulling op 1 januari 2024, sluiten VEMA en werknemer een koopovereenkomst voor de overname van (een deel van) de eenmanszaak tegen een koopsom van € 50.000, te voldoen in termijnen. Per 1 januari 2024 treedt werknemer bij VEMA in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De functie van werknemer is vertegenwoordiger/salesmanager, met een brutomaandsalaris van € 5.484,75 exclusief vakantietoeslag. Gedurende het dienstverband ontstaan spanningen tussen VEMA en werknemer. Discussiepunten betreffen onder meer de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefent, het declareren van kilometervergoedingen, het mogelijk in dienst treden bij een nog op te richten vennootschap van VEMA, het uitblijven van deelbetalingen van de koopsom, het niet aanleveren van overdrachtsgegevens over de eenmanszaak en onduidelijkheid over de omzetcijfers. Over deze onderwerpen vindt veel e-mailverkeer plaats. Na drie maanden en na zes maanden dienstverband vinden er functioneringsgesprekken plaats, op 28 maart en 5 juli 2024. VEMA geeft daarbij aan dat werknemer zijn werkproces, communicatie en administratie dient te verbeteren. Op 9 oktober 2024 meldt werknemer zich ziek. Op 16 oktober 2024 stuurt een vertegenwoordiger van VEMA een e-mail waarin wordt aangegeven dat de communicatie ernstig tekortschiet, dat VEMA boze klanten heeft en dat eerdere problemen mogelijk zijn opgelost door eerdere betalingen aan werknemer. VEMA stelt werknemer voor zich beter te melden en naar de werkplek te komen voor overleg, waarna betaling zou volgen. Op 22 oktober 2024 beoordeelt een bedrijfsarts dat werknemer geen benutbare mogelijkheden tot werkhervatting heeft. Op 13 november 2024 ontvangt werknemer een ontslagbrief van de gemachtigde van VEMA, waarin per 14 november 2024 ontslag op staande voet wordt aangezegd. VEMA verwijt werknemer onder meer dat hij klanten vertelt dat VEMA failliet is, dat hij aanbiedt zelf kozijnen te leveren, dat hij ongefundeerde reiskosten declareert, en dat hij klachten negeert en belastende e-mails laat verwijderen. VEMA kwalificeert dit als laster, fraude en disfunctioneren en beschouwt dit als dringende reden voor ontslag op grond van de wet. Op de avond van 14 november 2024 begeeft VEMA zich naar de loods die zij deels van werknemer huurt. Met behulp van een slijptol wordt de loods geopend en worden de aanwezige kozijnen meegenomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Ook verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding van €

70.000 bruto, een transitievergoeding van € 1.979,08 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 9.103,77 bruto, achterstallig salaris van € 5.441,08 bruto en betaling van de resterende termijnen, gereden kilometers en gemaakte kosten, gezamenlijk ter hoogte van € 25.774,80 (netto).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontslag op staande voet is een uiterste maatregel en vereist een dringende reden die onverwijld moet zijn medegedeeld. De bewijslast daarvoor ligt bij de werkgever. VEMA stelde dat werknemer zich schuldig had gemaakt aan laster, fraude met reiskosten en disfunctioneren. Deze verwijten heeft werknemer gemotiveerd betwist.

Ontslag op staande voet

Laster of smaad is niet komen vast te staan. De verklaringen waar VEMA zich op baseert, zijn niet voldoende eenduidig. Onzekerheid over de uitlatingen komt voor rekening van VEMA. Ook van fraude is geen sprake. Hoewel de kilometerregistratie afweek van de gewenste vorm, is onvoldoende onderbouwd dat deze onjuist of misleidend was. Het disfunctioneren van werknemer is niet zodanig ernstig onderbouwd dat het ontslag rechtvaardigt. Er is geen verbetertraject gevolgd en werknemer is niet gewaarschuwd voor ontslag. De wet verlangt dat bij disfunctioneren een reële kans op verbetering wordt geboden. Dat VEMA een kleine organisatie is, ontslaat haar niet van de plicht om zorgvuldig te handelen. Alles afwegende is geen sprake van een dringende reden. Of deze tijdig is medegedeeld, hoeft daarom niet meer te worden beoordeeld.

Vergoedingen

Omdat het ontslag onterecht is gegeven, heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. De schade wordt vastgesteld op € 59.372,42 bruto, uitgaande van tien maanden inkomensverlies. Daarnaast wordt € 9.103,77 bruto toegewezen aan gefixeerde schadevergoeding. De transitievergoeding van € 1.979,08 wordt toegekend omdat VEMA daartegen geen verweer heeft gevoerd. Over dit bedrag wordt wettelijke rente toegekend vanaf 14 december 2024, één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook het achterstallige loon over 1 t/m 13 november 2024 en de niet-betaalde vakantietoeslag worden toegewezen. Het verzoek om een bruto/nettospecificatie van de toegekende bedragen wordt toegewezen. Omdat VEMA eerder onduidelijkheid liet bestaan over de eindafrekening, legt de kantonrechter een dwangsom op. Deze dwangsom is gematigd en gemaximeerd, zodat VEMA geen risico loopt als zij voldoet. Het verzoek om kilometervergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft zijn ritten onvoldoende onderbouwd en niet voldaan aan de voorwaarden van VEMA, zoals het aanleveren van bezoekrapporten. Daardoor kan niet worden vastgesteld of de vergoeding terecht is. Het verzoek om buitengerechtelijke incassokosten wordt ook afgewezen. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat er daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht die deze kosten rechtvaardigen. De rechter acht de onderbouwing daarvoor onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:1621

Zaaknummer: 11457267 \ AR VERZ 24-95

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: , M.D.P. Mollema en n. Mijnheer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Achterstand in betaling pensioenpremies. Verstekvonnis.*Feiten*

Werkgever is volgens de Verplichtstellingsbeschikking van 6 november 2017 (*Stcrt.* 2017, 64839) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een werkgever in een Schoonmaak- en/of Glazenwassersbedrijf. Werkgever valt dus als werkgever onder de werkingssfeer van het pensioenfonds, zoals deze is omschreven in artikel 2 en 3 van de Wet verplichte deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: de “Wet”). Werkgever moet op grond van artikel 8 van de Wet premies betalen voor zijn werknemers uit hoofde van hun verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds met inachtneming van het bepaalde in het uitvoeringsreglement van het pensioenfonds. Volgens dit uitvoeringsreglement is werkgever per loontijdvak premie verschuldigd. Ook is werkgever verplicht om volledige en juiste gegevens tijdig aan het pensioenfonds te verstrekken. De Collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: Cao SGB) is van toepassing. De Stichting Raad voor arbeidsverhoudingen schoonmaak- en glazenwassersbranche (RAS) is opgericht door de cao-partijen. Werkgever is een werkgever in een schoonmaak- en/of glazenwassersbedrijf als bedoeld in Cao SGB. Werkgever is aan RAS op grond van de Cao SGB een bijdrage verschuldigd van een bepaald percentage van de loonsom, namelijk 0,75% (exclusief btw) van de loonsom in het lopende jaar. Werkgever moet de verschuldigde bijdrage binnen 14 dagen nadat de premienota is verzonden betalen. Werkgever heeft een achterstand laten ontstaan in de betalingen van de premies. Pensioenfonds en Ras vorderen bij dagvaarding veroordeling van werkgever tot betaling van € 1.113,22.

Oordeel

Werkgever heeft, na ambtshalve verkregen uitstel, niet meer geantwoord. De vordering van pensioenfonds en Ras ten aanzien van de hoofdsom staat daarom als niet weersproken tussen partijen vast en behoort als onvoldoende betwist te worden toegewezen. De wettelijke handelsrente, die het pensioenfonds en Ras primair vorderen, is niet van toepassing, nu de betalingsverplichting van werkgever niet voortvloeit uit een handelsovereenkomst. De subsidiair gevorderde wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW is wel toewijsbaar. Nu het pensioenfonds en Ras niet hebben toegelicht op basis van welke rente zij het bedrag van € 97,89 hebben berekend, zal de kantonrechter dat bedrag afwijzen en de wettelijke rente toewijzen over de (nog openstaande) hoofdsom vanaf de dag waarop werkgever in verzuim is geraakt met de betaling van de facturen tot de dag van volledige betaling. Pensioenfonds en

Ras vorderen vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. De hoofdvordering valt niet onder het toepassingsbereik van het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten (hierna: het Besluit). De kantonrechter zal daarom de gevorderde vergoeding toetsen aan de oriëntatiepunten voor de beoordeling van dergelijke vorderingen uit het Rapport BGK-integraal, maar met toepassing van de wettelijke tarieven die geacht worden redelijk te zijn. Voldaan dient te worden aan het vereiste dat alleen redelijke kosten die in redelijkheid zijn gemaakt kunnen worden toegewezen. In dit geval is niet gebleken dat niet aan dit vereiste is voldaan. De gevorderde vergoeding is in overeenstemming met het tarief in het Besluit en is daarom redelijk. Daarom zal een bedrag van € 857,15 worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3640

Zaaknummer: 11556423 \ CV EXPL 25-1026

Rechters: Heuts, E.V.L. E.V.L. Heuts

Advocaten: J.M. Flanderijn

Wetsartikelen: 2 Wet verplichte deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds 2000 en 3 Wet verplichte deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds 2000

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet zonder dringende reden en toewijzing loonvordering. Werkgever is niet verschenen in de procedure.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij werkgever als chef-kok met een loon van € 2.600 bruto per maand. Op 25 november 2024 heeft werkgever tegen werknemer gezegd, toen hij aan zijn dienst in het restaurant wilde beginnen, dat hij het pand onmiddellijk diende te verlaten omdat 'vervanging was geregeld'. Werknemer heeft het pand verlaten en later die dag heeft hij zich ziek gemeld. Werknemer heeft in december 2024 en januari 2025 drie e-mails aan werkgever gestuurd met het verzoek om duidelijkheid te krijgen. Werkgever heeft niet gereageerd. Werknemer is niet meer opgeroepen voor het werk en er is ook geen bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of werkgever moet worden veroordeeld tot betaling van loon en wedertewerkstelling. Werkgever is bij deurwaardersexploot, dat persoonlijk aan hem is uitgereikt, opgeroepen voor de zitting. Bij dat exploot zat ook een exemplaar van het verzoekschrift. Werkgever was dus op de hoogte van de inhoud van het verzoek en de plaats en het tijdstip van de zitting, althans hij had dat kunnen zijn. Werkgever heeft er echter voor gekozen geen verweerschrift in te dienen of op de zitting te verschijnen. Werkgever heeft dus geen verweer gevoerd en hij heeft op de zitting ook geen vragen van de kantonrechter kunnen beantwoorden of nadere inlichtingen of toelichting gegeven. De kantonrechter verbindt hier gevolgen aan, namelijk dat werkgever de stellingen en standpunten van werknemer niet heeft betwist. Het standpunt van werknemer wordt daarom voor juist gehouden. Dat betekent dat ervan moet worden uitgegaan dat werknemer op 25 november 2024 op staande voet is ontslagen zonder dat daarvoor een dringende reden was. Een ontslag op staande voet zonder dringende reden is niet rechtsgeldig. Het verzoek van werknemer om het ontslag te vernietigen zal daarom worden toegewezen. Werknemer heeft recht op loon, omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt na 25 november 2024. De vordering van werknemer tot loonbetaling vanaf de dag van het ontslag zal daarom eveneens worden toegewezen. Volgens werknemer heeft hij vanaf 1 januari 2024 recht op een maandsalaris van € 2.808 bruto en vanaf 1 januari 2025 op een maandsalaris van € 2.885,22. Ook dit is niet weersproken en de kantonrechter zal van deze

bedragen uitgaan. Werknemer heeft gesteld dat hij sinds de aanvang van het dienstverband, dus vanaf 1 september 2023, geen loon heeft gekregen. Het gaat volgens werknemer om een achterstand van € 40.726,40 bruto, tot de datum van het ontslag, 25 november 2024. Ook dit bedrag zal worden toegewezen, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 10%.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4106

Zaaknummer: 11503325

Rechters: P. Jansen

Advocaten: Visser

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mag het negatieve verlofsaldo verrekenen in de eindafrekening. Geen strijd met het goed werkgeverschap of de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Op 1 augustus 2003 is werknemer door het Tabor College aangesteld als docent-LD. Zijn laatstverdiende salaris is € 6.059 bruto exclusief vakantietoeslag van 8% en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao VO van toepassing. Artikel 14.1 lid 1 van deze cao luidt: “De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet a. gedurende de schoolvakanties (...) vakantieverlof met behoud van bezoldiging. b. buiten de in lid a genoemde periodes geen vakantieverlof.” Op 31 mei 2022 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met het Tabor College opgezegd met ingang van 1 september 2022 wegens vroegpensioen. De zomervakantie 2022 is voor de regio noord door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (verder: Minister van OCW) vastgesteld van 16 juli tot en met 28 augustus 2022. Op 23 augustus 2022 was werknemer 40 jaar in dienst en heeft daarom een jubileumgratificatie ter hoogte van een maandsalaris ontvangen. In de eindafrekening in augustus 2022 heeft het Tabor College een negatief verlofsaldo van 12,75 dagen (€ 3.980,44 bruto) in mindering gebracht, omdat werknemer in het schooljaar 2022/2023 een maand in dienst is geweest en per saldo meer vakantie heeft genoten dan hij heeft opgebouwd. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd dat de kantonrechter het Tabor College veroordeelt tot betaling van zijn achterstallige loon ter hoogte van € 4.630,44 bruto, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente, met veroordeling van het Tabor College in de proces- en nakosten vermeerderd met de wettelijke rente. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer stelt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het Tabor College bij het einde van de arbeidsovereenkomst een negatief verlofsaldo mag verrekenen. Niet is in geschil dat een schooljaar loopt van 1 augustus van een jaar tot 1 augustus van het daaropvolgende jaar. Gedurende dat jaar, zo bepaalt de cao VO, geniet de werknemer in genoemde functiecategorieën gedurende alle schoolvakanties ook vakantie. Het gaat om 60 dagen per jaar. Is een werknemer niet het gehele schooljaar werkzaam, dan bouwt de werknemer per week 1,15 vakantiedag op ($52 \times 1,15 = 60$ dagen). Verder staat vast dat de Minister van OCW de zomervakantie 2022 heeft vastgesteld van 16 juli tot en met 28 augustus

2022. Die schoolvakanties zijn door de bepaling in de cao daarmee vastgestelde vakanties in de zin van artikel 7:638 lid 2 BW. Vast staat ook dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst met het Tabor College per 1 september 2022 heeft opgezegd. Dat betekent dat hij in het schooljaar 2022/2023 nog één maand in dienst was bij het Tabor College. Aangezien werknemer niet gedurende dit hele schooljaar in dienst was van het Tabor College, heeft het Tabor College het vakantieverlof van werknemer over dit schooljaar vastgesteld op basis van de formule in artikel 14.1 lid 2 van de cao VO (met als gevolg een negatief verlofsaldo). Naar het oordeel van het hof is deze systematiek van vakantieopbouw conform het wettelijke systeem van vakantieopbouw van de artikelen 7:634 e.v. BW. Ook op grond van artikel 7:634 lid 2 BW bestaat immers aanspraak op vakantie voor dat deel van het jaar dat het dienstverband heeft geduurd bij een dienstverband korter dan een jaar. Een dergelijk evenredige vakantieopbouw is in dit geval ook niet onredelijk, omdat de schoolvakanties niet gelijkmatig over het schooljaar zijn verdeeld. Niet is in geschil dat werknemer over de maand augustus 2022 recht had op loon en dat het Tabor College zijn loon over deze maand heeft uitbetaald. Zij heeft de loonwaarde van het negatieve verlofsaldo van werknemer ook enkel in mindering gebracht op zijn eindafrekening (en niet op zijn maandloon). Door toepassing van artikel 14.1 van de cao VO is het Tabor College niet ten nadele van werknemer afgeweken van de (dwingendrechtelijke) bepalingen van titel 10 van Boek 7 BW. Werknemer heeft verder betoogd dat de verrekening van te veel genoten vakantiedagen in zijn geval strijdig is met goed werkgeverschap of de eisen van redelijkheid en billijkheid. Naar het oordeel van het hof is deze verrekening door het Tabor College niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar of in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Niet gezegd kan worden dat het Tabor College werknemer er duidelijk op heeft gewezen dat hij bij een opzegging per 1 september 2022 een negatief vakantieverlofsaldo zou hebben dat bij de eindafrekening verrekend wordt. Evenmin heeft het Tabor College een registratiesysteem waarin de verlofadministratie van docenten wordt bijgehouden. Ter zitting is namens het Tabor College in dit verband toegelicht dat zij er bewust voor heeft gekozen om dit niet te communiceren met het personeel om te voorkomen dat werknemers voortijdig (tijdens het lopende schooljaar) vertrekken. Volgens het Tabor College is een verlofregistratiesysteem bovendien niet gebruikelijk in het onderwijs, aangezien voor iedereen duidelijk is dat en wanneer de door de Minister van OCW vastgestelde schoolvakanties zijn en ook dat op grond van de toepasselijke cao die schoolvakanties vakantie zijn in de zin van artikel 7:638 lid 2 BW. Naar het oordeel van het hof had het Tabor College weliswaar werknemer duidelijker kunnen informeren over de gevolgen van zijn opzegging per 1 september 2022 voor zijn verlofsaldo, maar dit leidt niet tot de slotsom dat de verrekening in strijd is met de redelijkheid en billijkheid of goed werkgeverschap.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1069

Zaaknummer: 200.333.971/01

Rechters: G.C. Boot, R.L. de Graaff en E. Verhulp

Advocaten: J. de Froe en J.A. Keijser

Wetsartikelen: 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van medewerker Handhaving (Boa) wegens opstellen van een vals proces-verbaal.*Feiten*

Werknemer is op 15 februari 2023 in dienst getreden bij de Gemeente Gouda (hierna: gemeente). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker handhaving III bij de afdeling stadstoezicht, met een salaris van € 2.870 exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Op 21 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, het afdelingshoofd stadstoezicht en de HR-adviseur. Onderwerp van gesprek was een incident op 18 mei 2024 waar werknemer samen met een collega een man staande heeft gehouden en aangehouden. Tijdens deze staandehouding heeft zijn collega onbevoegd een identiteitsfouillering uitgevoerd. Diezelfde dag hebben werknemer en zijn collega een proces-verbaal opgemaakt over de gebeurtenissen en in het proces-verbaal opgenomen dat werknemer de identiteitsfouillering heeft uitgevoerd. Tijdens het gesprek heeft werknemer zich gerealiseerd dat hij een fout heeft gemaakt en aangegeven dat hij de identiteitsfouillering niet zelf heeft gedaan. Na dit gesprek heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet en in die middag is hij plotseling geschorst. De volgende dag is hij wederom uitgenodigd voor een gesprek bij de gemeente en is hij zonder nadere toelichting op staande voet ontslagen. Ook is hem medegedeeld dat er tegen hem aangifte zou worden gedaan. In de bevestigingsbrief van het ontslag op staande voet is werknemer het verwijt gemaakt van het op ambtsbelofte bewust onjuist opmaken van een proces-verbaal en over het onwaar verklaren tegenover zijn leidinggevende en daarmee niet-integer handelen. Werknemer verzoekt de gemeente Gouda te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de billijke vergoeding. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag en dat er geen sprake is van een onverwijlde mededeling.

Oordeel

In deze kwestie gaat het om een vermoeden van het plegen van een ambtsmisdrijf, waarbij de gemeente aanleiding heeft gezien om eerst nader onderzoek in te stellen om zo een weloverwogen beslissing te kunnen nemen. Van belang is hierbij dat moet worden beoordeeld of de gemeente voldoende voortvarend onderzoek heeft verricht of laten verrichten, het onderzoek voldoende voortvarend is uitgevoerd en de gemeente na kennisneming van de bevindingen uit het onderzoek voortvarend is overgegaan tot het ontslag op staande voet. De kantonrechter beantwoordt deze vragen bevestigend. Uit de aard van het gesprek op 21 mei 2024 tussen werknemer en zijn leidinggevende was voldoende duidelijk waarover het gesprek

ging en zijn de redenen voor het ontslag aan werknemer genoemd. Zo blijkt uit het door de gemeente overgelegde gespreksverslag dat er duidelijk en herhaaldelijk wordt gerefereerd aan het incident op 18 mei 2024 en het opgemaakte proces-verbaal. Ten aanzien van het tijdsverloop is naar het oordeel van de kantonrechter een zorgvuldige afweging genomen, mede gelet op de impact die een ontslag op staande voet voor beide partijen heeft en dat het in dit geval gaat om een vermoeden van het plegen van een ambtsmisdrijf. De persoon binnen de gemeente die bevoegd is om het ontslag op staande voet te geven, heeft zich eerst laten informeren door diverse adviseurs over de impact van de gebeurtenis voor zowel werknemer zelf als voor de gemeente, mede gelet op de functie van werknemer als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) en de maatschappelijke gevolgen die dit incident met zich mee kunnen brengen. Gelet op de nadere toelichting die is gegeven, acht de kantonrechter het handelen van de gemeente weloverwogen en is het ontslag onverwijld medegedeeld. Ten aanzien van de dringende reden is de kantonrechter van oordeel dat deze vaststaat. Werknemer heeft erkend dat hij een vals proces-verbaal heeft op gemaakt. Zijn beslissing is weloverwogen genomen en tijdens het gesprek waarin werknemer werd geconfronteerd met de bevindingen vanuit de gemeente, heeft hij hier nogmaals over gelogen. Het opstellen van een proces-verbaal in strijd met de waarheid en hier vervolgens leugenachtig over verklaren, is mede gelet op de functie die werknemer had, onacceptabel. Het opmaken en vastleggen van een leugenachtige verklaring in een op ambtsbelofte opgemaakt proces-verbaal is te kwalificeren als een strafbaar feit. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23437

Zaaknummer: 11222140 EJ VERZ 24-82986

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: mr. T.E. Houkes en B. Post

Wetsartikelen: 7:671 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Geen recht op verrekening van vermeend verloftekort bij eindafrekening omdat er feitelijk geen verloftekort is. Cao Voortgezet Onderwijs.

Feiten

Werkneemster is van 1 september 2018 tot 1 september 2022 bij onderwijswerkgeefster (hierna: werkgeefster) in dienst geweest. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Voortgezet Onderwijs (VO) (hierna: de cao) van toepassing. Een schooljaar loopt van 1 augustus van enig kalenderjaar tot en met 31 juli van het daaropvolgende kalenderjaar. Werkneemster heeft gedurende haar dienstverband uitsluitend gedurende de schoolvakanties verlof genoten. Artikel 14.1.2. van de cao bevat bepalingen met betrekking tot de aanspraak op verlof. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst op 27 juni 2022 opgezegd per 1 september 2022. In de eindafrekening heeft werkgeefster op het verschuldigde salaris c.a. een bedrag van € 3.169,32 bruto in mindering gebracht, welk bedrag zij meende te mogen verrekenen op grond van artikel 14.1.2. cao wegens een verloftekort van 14,25 dagen. Werkneemster heeft bij de kantonrechter betaling van achterstallig salaris gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen met als overweging dat toepassing van de formule uit artikel 14.1.2 van de cao heeft geresulteerd in een hoeveelheid van 14,25 teveel genoten vakantiedagen.

Oordeel

Werkneemster stelt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat er sprake is van een tekort aan opgebouwde vakantiedagen en dat hierbij van belang is dat zij bij haar vorige werkgever de hele maand augustus 2018 vakantie heeft genoten met behoud van loon, zodat er geen sprake is van te weinig genoten verlof in het schooljaar 2018/2019 bij werkgeefster. De redenering van werkgeefster en de kantonrechter komt er - ten onrechte - op neer dat het voor de beoordeling van de verlofaanspraken uit hoofde van haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster relevant is dat zij, voorafgaand aan haar indiensttreding per 1 september 2018, tijdens het schooljaar 2018/2019 reeds de gehele maand augustus 2018 (door)betaald verlof heeft genoten bij haar vorige werkgever. Deze redenering miskent dat de rechten en verplichtingen van partijen op grond van de per 1 september 2018 aangevangen arbeidsovereenkomst op zichzelf beoordeeld dienen te worden waar het de aanspraken op doorbetaald verlof betreft.

Het hof oordeelt als volgt. Omdat werkneemster per 1 september 2018 (dus na de aanvang van het schooljaar 2018/2019) in dienst trad van werkgeefster, was voor de berekening van haar

vakantieverlof gedurende het schooljaar 2018/2019 het bepaalde in artikel 14.1.2 cao VO van toepassing. Toepassing van dit artikel leidde tot een aanspraak op vakantieverlof van werknemster jegens werkgeefster die groter was dan het verlof dat zij gedurende het resterende gedeelte van het schooljaar 2018-2019 heeft genoten. Een belangrijk deel van het door werkgeefster aan alle toen bij haar in dienst zijnde leraren verleende vakantieverlof in het schooljaar 2018-2019 viel immers in de maand augustus 2018, gedurende welke maand werknemster niet bij werkgeefster in dienst was. Werknemster had na toepassing van genoemd artikel aan het einde van schooljaar 2018-2019 jegens werkgeefster aldus een verloftegoed. Vonnis in eerste aanleg wordt vernietigd en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:934

Zaaknummer: 200.333.968/01

Rechters: H.T. van der Meer, M.L.D. Akkaya en W. Aardenburg

Advocaten: J. de Froe en J.A. Keijser

Wetsartikelen: 7:638 BW; 7:641 BW

RECHTSPRAAK

IPR. Toepasselijk recht op arbeidsovereenkomsten van Hongaarse vrachtwagenchauffeurs in dienst van een Hongaarse zuster vennootschap van een Nederlands transportbedrijf. Prejudiciële vragen aan HvJ EU.

Feiten

Werknemers werkten in 2013 als internationaal vrachtwagenchauffeur. Zij hadden een in het Hongaars opgestelde arbeidsovereenkomst gesloten met Silo-Tank. Deze Hongaarse vennootschap is een zusterbedrijf van Van den Bosch Transporten B.V., gevestigd te Erp in Noord-Brabant (verder aan te duiden als VdBT). VdBT viel in 2012-2013 onder de werking van de cao Goederenvervoer. Daarnaast was de cao Beroepsgoederenvervoer in de periode van 31 januari 2013 tot en met 31 december 2013 algemeen verbindend verklaard. In deze procedure vorderen werknemers, voor zover in hoger beroep na twee verwijzingsarresten van belang, veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallige salarissen, nader op te maken bij staat en te vereffenen volgens de wet, een en ander te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Zij hebben daaraan ten grondslag gelegd dat werkgever gehouden is Nederlandse arbeidsvoorwaarden toe te passen en Nederlands loon te betalen op grond van artikel 6 EVO, dan wel op grond van artikel 8 Rome I Verordening. Verder hebben zij zich beroepen op de Detacheringsrichtlijn.

*Oordeel**Gewoonlijke werkland*

Onder verwijzing naar de rechtspraak van Hof van Justitie EU heeft de Hoge Raad als toetsingskader gehanteerd dat onder gewoonlijk werkland wordt verstaan het land “waar of van waaruit de werknemer, rekening gehouden met alle elementen die deze werkzaamheid kenmerken, het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult”. Om vast te stellen in of vanuit welk land de werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult, dient de rechter “*met name*” te onderzoeken in welk land zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, alsmede de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden; verder moet de rechter nagaan in welke plaatsen het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht, in welke plaatsen de goederen worden gelost en naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert.

“Met name-criteria”

Het hof oordeelt dat inmiddels feitelijk vaststaat dat de internationale ritten in de relevante periode werden uitgevoerd vanuit Nederland. De werkzaamheden begonnen en eindigden daar. De transportopdracht bestond uit het besturen van vrachtwagens en niet uit het reizen van en naar de vrachtwagens. Het eerste ‘met name’-criterium wijst derhalve op Nederland. De plaats waar de chauffeurs instructies voor hun opdrachten ontvingen en hun werk organiseerden, is bij hoog mobiele werkzaamheden die zij verrichtten niet vast te stellen. Het tweede ‘met name’-criterium wijst op geen specifiek land als het gewoonlijke werkland. Het hof oordeelt dat inmiddels ook feitelijk vaststaat dat de vrachtwagens waarmee de chauffeurs hun transportopdrachten verrichtten in Nederland aan hen ter beschikking werden gesteld. Het derde ‘met name’-criterium wijst derhalve op Nederland. De chauffeurs verrichtten in de relevante periode hoofdzakelijk transportopdrachten in diverse landen, die globaal aangeduid kunnen worden als Noordwest-Europa. Niet blijkt dat de chauffeurs hun transportopdrachten hoofdzakelijk in één land uitvoerden. De internationale ritten waarop zij werden ingezet werden slechts voor een zeer beperkt deel in tijd en in kilometrage in Nederland uitgevoerd. Het vierde criterium wijst op geen specifiek land als het gewoonlijke werkland. De vervoerde goederen werden op diverse plaatsen in Noordwest-Europa gelost, meestal buiten Nederland. Het vijfde criterium wijst op geen specifiek land als het gewoonlijke werkland. Het hof oordeelt dat feitelijk vaststaat dat de chauffeurs na hun opdrachten naar Hongarije terugkeerden. Het vijfde criterium wijst derhalve niet op Nederland. In het kader van het vaststellen van het gewoonlijke werkland wijzen slechts twee ‘met name’-criteria op Nederland.

Kennelijk nauwere band

De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 7 september 2018 bij de beantwoording van de vraag of de arbeidsovereenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander land dan het gewoonlijke werkland uiteengezet dat de rechter rekening dient te houden met alle omstandigheden die de arbeidsbetrekking kenmerken, waarbij belangrijke betekenis toekomt aan de vraag in welk land de werknemer belastingen en heffingen op inkomsten uit arbeid betaalt, en in welk land hij is aangesloten bij de sociale zekerheid en de verschillende pensioen-, ziektekostenverzekerings- en invaliditeitsregelingen. Ook dient de rechter rekening te houden met omstandigheden zoals de criteria betreffende de vaststelling van het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden. De Hoge Raad heeft hieraan toegevoegd dat, door te overwegen dat het feit dat de chauffeurs belastingen en sociale premies betaalden in Hongarije enkel te maken heeft met het feit dat zij daar woonden, het hof heeft miskend dat reeds de omstandigheid dat in een bepaald land belastingen en sociale premies worden afgedragen, als zodanig van belang is voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een nauwere band met een ander land dan het gewoonlijke werkland.

Prejudiciële vragen

Het hof vraagt zich af of een dergelijke ‘verabsolutering’ van de verzekeringsplicht wel aansluit bij de doelstelling van de kennelijk nauwere band-exceptie en hoe de verabsolutering van de verzekeringsplicht door de Hoge Raad zich verhoudt tot de passende bescherming van

de werknemer als sociaaleconomisch zwakkere partij, temeer daar de aansluiting bij de sociale beschermingsregelingen niet in onderlinge overeenstemming tussen partijen is gebeurd, maar door werkgever of als gevolg van door haar gemaakte keuzes aan de chauffeurs is opgelegd. Het hof verzoekt het HvJ EU derhalve uitspraak te doen met betrekking tot de volgende prejudiciële vragen:

- (1) Kunnen bij de vaststelling van de kennelijk nauwere band de met name-criteria (en dan met name de verzekeringsplicht) onverkort worden toegepast in het internationale wegtransport?
- (2) Welke factoren kunnen in het internationale wegtransport naast de met name-criteria nog meer (of vooral) van belang zijn?
- (3) In hoeverre is hierbij van belang dat de aansluiting bij de sociale beschermingsregelingen niet in onderlinge overeenstemming tussen partijen is gebeurd, maar door werkgever is opgelegd?

Partijen krijgen de gelegenheid zich hierover uit te laten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:957

Zaaknummer: 200.336.192/01

Rechters: I.A. van der Burg, H.T. van de Meer en M. Kullmann

Advocaten: O. Surquin en J.H. Mastenbroek

Wetsartikelen: 7:625 BW; 6 lid 2 EVO, 8 Verordening Rome 1, Detacheringsrichtlijn