

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 4, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, 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 Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:85](#) 13-01-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:18](#) 07-01-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:17](#) 06-01-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7912](#) 23-12-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:8017](#) 19-12-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3463](#) 17-12-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2308](#) 26-11-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3423](#) 14-11-2024

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:225](#) 14-01-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:228](#) 14-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:361](#) 13-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:319](#) 09-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:3](#) 08-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11](#) 02-01-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:130](#) 02-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6967](#) 24-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7049](#) 23-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:7013](#) 20-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13328](#) 20-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7294](#) 20-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6707](#) 18-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9402](#) 09-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13306](#) 06-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9395](#) 19-11-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9393](#) 27-09-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13312](#) 24-09-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:22420](#) 12-09-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:9065](#) 11-09-2024

RECHTSPRAAK

Geen sprake van wijziging arbeidsvoorwaarden (dagvergoeding buitendienst) maar (juiste) toepassing van de regeling die jarenlang door leidinggevende lankmoedig is toegepast (geen verworven recht).*Feiten*

Werknemer is op 27 mei 1980 bij (de rechtsvoorganger van) het UWV in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van buitendienstmedewerker uitkeren. Op de arbeidsovereenkomst is de UWV-cao van toepassing. Werknemer is lid van de FNV. Er geldt een daggeldvergoedingsregeling voor mensen in de buitendienst. Het betreft sinds de invoering een nettovergoeding per (halve) gewerkte dag, waar geen bonnetjes voor behoeven te worden ingeleverd. Uitkering geschiedt op declaratiebasis en de declaratie dient door de leidinggevende te worden gefiatteerd. In 2002 is via een sociaal plan gecommuniceerd dat oude regelingen in 2007 zouden vervallen en dat alle medewerkers dan onder de nieuwe regelingen zouden vallen. Op het intranet van het UWV is in 2016 een 'gewerkte dag' gedefinieerd. Werknemer heeft vanaf het begin voor alle door hem gewerkte dagen de daggeldvergoeding gedeclareerd, of hij nu thuis werkte, op locatie bij het UWV of op pad was. Tijdens ziekte of vakantie heeft hij niet gedeclareerd. De leidinggevenen van werknemer hebben zonder uitzondering alle declaraties van werknemer goedgekeurd. Tijdens de COVID-19-pandemie werden geen buitendienstbezoeken afgelegd en heeft het UWV gemerkt dat de declaraties niet in het hele land op dezelfde wijze werden goedgekeurd. In april 2020 heeft het UWV zijn managers bericht dat zij de regeling daggeldvergoeding strikt conform de regeling dienden toe te passen: *'Een buitendienstmedewerker dient dus daadwerkelijk op pad te zijn geweest om de daggeldvergoeding te kunnen declareren. Thuis/op locatie werken valt hier niet onder'*. Bij brief van 5 mei heeft FNV namens werknemer gesteld dat sprake is van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, dat de daggeldvergoeding is aan te merken als een verworven recht en dat het UWV niet bevoegd is de vergoeding eenzijdig te wijzigen. Het UWV heeft het standpunt ingenomen dat er geen sprake is van een wijziging, maar van een juiste toepassing van de betreffende regeling. De vakbonden en het UWV hebben vervolgens overleg gevoerd over een minnelijke regeling. Werknemer is de daggeldvergoeding blijven declareren voor iedere gewerkte dag. Deze declaraties zijn niet goedgekeurd. Na 1 januari 2021 heeft werknemer geen daggeldvergoeding meer ontvangen. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat het UWV gehouden is aan hem vanaf 1 januari 2021 de vaste daggeldvergoeding uit te betalen, waarbij hij voor iedere gewerkte dag (onderweg, thuis, op locatie) de vergoeding mag declareren. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen sprake van wijziging arbeidsvoorwaarden (dagvergoeding buitendienst) maar (juiste) toepassing van de regeling die jarenlang door leidinggevende lankmoedig is toegepast (geen verworven recht)

Het UWV erkent dat de regeling op grote schaal verkeerd werd toegepast. Het UWV heeft evenwel betwist dat dit binnen het mandaat van de betrokken managers viel en als onweersproken staat vast dat het UWV dit intern ook zo heeft gecommuniceerd. Bovendien waren er ook veel medewerkers die de regeling wel goed toepasten. Zoals het UWV terecht heeft aangevoerd, betrof de regeling een onkostenregeling die alleen gold voor medewerkers van de buitendienst. Dit duidt erop dat sprake moest zijn van onkosten die medewerkers in de binnendienst niet of in mindere mate hadden. Alhoewel er geen bonnetjes hoefden te worden ingediend en de hoogte van de gemaakte kosten niet relevant was (het betrof een forfaitaire vergoeding), moest kennelijk wel sprake zijn van redelijkerwijs te verwachten extra kosten. Dit moet werknemer ook duidelijk zijn geweest omdat hij tot zijn overstap naar de buitendienst in 1989 jarenlang elke dag op kantoor had gewerkt en hij toen geen onkostenvergoeding ontving. Werknemer heeft ook onvoldoende onderbouwd dat hij, wanneer hij op kantoor of thuis werkte, extra kosten had. Naar eigen zeggen werkte hij als buitendienstmedewerker nauwelijks op kantoor en maar een uur per dag thuis. Dit laatste werd anders vanaf de coronapandemie. Werknemer ging toen - net als de rest van Nederland - thuiswerken. Omdat vaststaat dat werknemer sinds 1 januari 2021 een thuiswerkvergoeding ontvangt, moeten de extra kosten vanaf dat moment geacht worden te zijn vergoed. Het moet er dus voor worden gehouden dat werknemer behalve voor zijn werkzaamheden in de buitendienst geen onkosten had in de zin van de onkostenregeling. Uit het voorgaande volgt overigens ook dat het verschil tussen de uitleg van UWV en die van werknemer tot aan de pandemie niet heel groot was. Werknemer wás immers elke dag op pad en hád dus ook (vrijwel) elke gewerkte dag recht op de onkostenvergoeding. Tegen het standpunt van werknemer pleit verder dat de onkostenvergoeding gedeclareerd moest worden. Dat zou niet nodig zijn geweest als de onkostenvergoeding vast zou zijn geweest.

Verworven recht

Van een verworven recht in de zin van *FNV/Pontmeyer* (AR 2018-0761) is geen sprake. De regeling is lange tijd op grote schaal verkeerd toegepast. Zoals het UWV terecht heeft aangevoerd, staat daar tegenover dat het UWV in die periode wel meermaals heeft gecommuniceerd dat de regeling anders moest worden toegepast dan werknemer deed. Die communicatie zag weliswaar op de daggeldvergoedingsregeling van het UWV, maar die is (inhoudelijk ongewijzigd, zoals hiervoor is geoordeeld) per uiterlijk 2007 op werknemer van toepassing geworden en dit was ook de vergoeding die werknemer bij het UWV declareerde. Werknemer kon vanaf 2009 in de op intranet gepubliceerde Personeelswijzer lezen hoe de regeling moest worden toegepast. Daarin staat met zoveel woorden dat er alleen recht is op de

daggeldvergoeding wanneer de medewerker buitendienst onderweg is. Daar komt nog het volgende bij. Het UWV dient zijn medewerkers gelijk te belonen en is verplicht om te voldoen aan de verplichtingen van de Wet op de loonbelasting. Daaruit volgt dat een nettokostenvergoeding alleen mogelijk is als er daadwerkelijk kosten worden gemaakt. Alles afwegend is het hof van oordeel dat de verkeerde toepassing van de onkostenregeling binnen het UWV geen aanvullende arbeidsvoorwaarde is en dat werknemer er niet op mocht vertrouwen dat hij hier (blijvend) recht op had.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3463

Zaaknummer: 200.329.911/01

Rechters: F.J. van de Poel, A.S. Arnold en S. Tamboer

Advocaten: A.A.M. Broos en N. Sluis

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

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

Feiten

Werknemer is van 8 november 1998 tot en met 30 april 2018 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van internationaal tankautochauffeur. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 14.688,30 bruto aan achterstallig loon. Werknemer stelt dat hij gedurende de tijd die hij vanaf 2014 tot en met 2018 vakantie heeft genoten te weinig loon heeft ontvangen van werkgeefster. Volgens hem had werkgeefster bij de hoogte van het loon tijdens vakantie rekening moeten houden met het gemiddelde bedrag aan onregelmatigheidstoelage en toeslag voor overuren. Werknemer stelt dat het bedrag aan te weinig loon € 14.688,30 bruto bedraagt. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen, met uitzondering van het gevorderde bedrag aan vakantieloon dat samenhangt met de toeslag voor de nachtrit/toeslagenmatrix. Werkgeefster is in hoger beroep gekomen. Zij wil dat het hof de vorderingen van werknemer alsnog afwijst. In hoger beroep staat onder meer de vraag centraal of het door werknemer verrichte overwerk een belangrijk onderdeel van de totale beloning is geweest, zodat het ook tot het vakantieloon behoort.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Overuren die werknemer heeft gewerkt moeten worden meegeteld voor de berekening van het vakantieloon als aan de drie voorwaarden uit het arrest *Hein/Holzmann* is voldaan: (1) het overwerk vloeit voort uit verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst, (2) de werknemer verricht overwerk op regelmatige en voorspelbare of voorzienbare basis en (3) de vergoeding voor overwerk vormt een belangrijk onderdeel van de totale vergoeding die de werknemer voor zijn beroepsactiviteit ontvangt. In zijn arrest van 27 september 2024 heeft de Hoge Raad zich eveneens uitgelaten over het *Hein/Holzmann*-arrest (zie AR 2024-1209). Naar het oordeel van de Hoge Raad komt het erop neer dat overwerk dat behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant onderdeel van zijn loon uitmaakt in aanmerking moet worden genomen. Naar het oordeel van dit hof – en anders dus dan het Hof Den Bosch (zie AR 2024-0203) – moet het arrest *Hein/Holzmann* niet zo worden uitgelegd dat hiermee is bedoeld dat pas van een belangrijk onderdeel van het loon kan

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

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2308

Zaaknummer: 200.327.927

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

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

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is onrechtmatig gegeven. Van werkweigering geen sprake en ook de overige verwijten vormen geen dringende reden voor een ontslag op staande voet.*Feiten*

Werkneemster is per 4 januari 2022 bij werkgeefster in dienst getreden voor een bepaalde tijd (tot 1 januari 2023) in de functie van secretaresse, met een aanstelling van 8 uren per week. Dit contract is verlengd tot 1 januari 2024 en vervolgens is er per 1 januari 2024 een derde overeenkomst aangegaan tot en met 31 december 2024. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Werkneemster werkte laatstelijk op basis van een parttimedienstverband. Op 20 maart 2024 meldt werkneemster zich ziek. Er volgt een WhatsApp-gesprek tussen partijen waarin werkneemster uitgebreid haar ziekte beschrijft.

Begin mei 2024 biedt werkgeefster werkneemster een beëindigingsovereenkomst aan, maar werkneemster weigert deze te tekenen. Op 17 mei 2024 ontvangt werkneemster een officiële waarschuwing vanwege werkweigering. Vervolgens ontslaat werkgeefster werkneemster op 23 mei 2024 op staande voet, omdat werkneemster volgens haar onwillig was om de verstoorde werkrelatie op te lossen. In de ontslagbrief wordt gesteld dat werkneemster meerdere keren werk heeft geweigerd en de werkrelatie onherstelbaar verstoord is. De gemachtigde van werkneemster stuurt werkgeefster op 24 juni 2024 een brief waarin hij te kennen geeft dat het ontslag op staande voet volgens hem niet rechtsgeldig is gegeven. Werkgeefster reageert hierop op 2 juli 2024 en houdt vast aan het gegeven ontslag. Vervolgens vindt nog correspondentie over en weer plaats.

Werkneemster stelt dat het ontslag op staande voet onregelmatig is gegeven, aangezien er volgens haar geen dringende reden voor het ontslag was. Zij was nog steeds ziek en kan niet gedwongen worden om een vaststellingsovereenkomst te tekenen zonder medische beoordeling. Werkgeefster verzet zich en stelt dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is, omdat werkneemster meerdere keren werk heeft geweigerd en zich niet aan de werktijden hield. Volgens haar was er sprake van een onoplosbaar verstoord werkrelatie. Werkgeefster betoogt ook dat haar financiële situatie te slecht is om de verzochte bedragen te betalen.

Werkneemster verzoekt bij de kantonrechter - samengevat - om het ontslag op staande voet onregelmatig te verklaren en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, betaling van een vergoeding voor het tegoed aan vakantiedagen, schadeloosstelling, een billijke vergoeding van € 5.000 netto, buitengerechtelijke

incassokosten, wettelijke rente over de voorgaande vorderingen en proceskostenvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop staat dat het aan werkgeefster is om op het moment dat een werknemer zich ziekmeldt, en zeker als zij twijfelt of er wel sprake is van ziekte die werkhervatting zou belemmeren, een bedrijfsarts in te schakelen. Dat heeft werkgeefster echter niet gedaan. Nadat bij haar het vermoeden rees dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was, heeft zij werkneemster (mede) op basis van dat vermoeden op staande voet ontslagen, in plaats van dat zij de bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Werkgeefster heeft hierover tijdens de zitting verklaard dat werkneemster op 16 mei 2024 een paar uur is komen werken en een fitte indruk op haar maakte. Werkneemster heeft op haar beurt verklaard dat zij zich die dag helemaal niet lekker voelde, maar zich door het bericht van werkgeefster dat zij anders ontslag op staande voet zou krijgen, gedwongen voelde om naar het werk te komen. De kantonrechter wijst erop dat het niet aan werkgeefster is om te oordelen of werkneemster al dan niet ziek is en of zij haar werkzaamheden kan verrichten, ook niet indien zij - zoals zij stelt - zelf niet-praktiserend arts is. Het moet er dan ook voor worden gehouden dat werkneemster zich op goede gronden heeft ziekgemeld. Dat betekent dat van werkweigering geen sprake is geweest en werkgeefster werkneemster op die grond niet op staande voet had mogen ontslaan. Overigens heeft werkneemster een brief van het UWV overgelegd waaruit blijkt dat zij bij de andere werkgever waar zij ten tijde van het ontslag werkte ook ziekgemeld was en uit hoofde van die dienstbetrekking een Ziektewetuitkering ontvangt.

Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat verwijten zoals dat werkneemster weinig uren zou hebben gewerkt en zich niet aan haar werktijden hield, evenmin lijden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Het had in die situatie op de weg van werkgeefster gelegen om dat bespreekbaar te maken met werkneemster. Dat zij dat heeft gedaan, is niet gesteld of gebleken. Om dan ineens (onder meer) op die grond een ontslag op staande voet te geven, is disproportioneel.

Ook wijst de kantonrechter erop dat een verstoorde arbeidsrelatie geen (dringende) reden is voor een ontslag op staande voet. Een werknemer en een werkgever zullen in een dergelijke situatie eerst moeten proberen de relatie te herstellen, al dan niet met de hulp van een derde, bijvoorbeeld een mediator.

Vergoedingen

Gelet op voorgaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat er geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Daarom is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. De arbeidsovereenkomst zou zonder deze situatie van rechtswege zijn geëindigd per 31 december 2024. De kantonrechter wijst daarom de vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe, inclusief wettelijke rente. Ook wordt de transitievergoeding toegewezen.

Verder heeft werkgeefster ook de opgebouwde vakantiedagen en gemaakte BIK-kosten aan

werkneemster te betalen, evenals een billijke vergoeding van € 2.278,80 bruto, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen en rekening houdend met de omstandigheden. De wettelijke rente over deze vergoedingen is verschuldigd. De kantonrechter oordeelt verder dat werkgeefster de proceskosten moet dragen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9393

Zaaknummer: 11252294 \ HA VERZ 24-44

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.J. Meuwissen

Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:677 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:681 BW en 7:673 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is op grond van artikel 7:628 BW verplicht loon te betalen, nu werknemer ondanks beperkingen arbeidsgeschikt is verklaard en werkgever onvoldoende passende werkzaamheden heeft geboden.*Feiten*

Werknemer is op 30 juni 2011 in dienst getreden bij de publiekrechtelijke rechtspersoon Arbeidsintegratiebedrijf Dethon (hierna: Dethon), een arbeidsintegratiebedrijf voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanaf 1 april 2021 werkte hij 36 uur per week als hovenier. In februari 2022 meldde hij zich ziek waarna hij langdurig volledig arbeidsongeschikt was. Vanaf 9 januari 2023 hervatte hij aangepaste werkzaamheden. Per 7 augustus 2023 keerde hij als hovenier terug, rekening houdend met zijn beperkingen. Op 25 september 2023 meldde hij zich weer volledig ziek.

Op 25 januari 2024 diende werknemer een WIA-aanvraag in bij het UWV. Omdat deze te laat was ingediend, betaalde Dethon het loon door tot 10 april 2024. Het UWV verstrekke werknemer voorschotten van € 1.668,12 bruto per maand over de periode van 12 april 2024 tot en met 31 juli 2024, in afwachting van de WIA-beslissing. Bij besluit van 23 juli 2024 wees het UWV de WIA-aanvraag af en beëindigde de voorschotten per 12 april 2024. In een arbeidsdeskundig rapport van 18 juli 2024 stond dat werknemer niet langer geschikt is voor werkzaamheden met blootstelling aan hitte, kou, rook, stof en temperatuurwisselingen, zoals het werken met een onkruidbrander. Wel is werknemer volledig geschikt voor passend werk in WSW-verband zonder deze belastende omstandigheden. Het was aan Dethon om dergelijke werkzaamheden aan te bieden. Per e-mail van 30 juli 2024 vroeg werknemer Dethon het loon vanaf 11 april 2024 te betalen en overleg te voeren over passende werkzaamheden, omdat hij volgens het UWV geschikt was voor werk bij Dethon. Dethon heeft het loon vanaf 11 april 2024 echter niet voldaan.

Werknemer vordert in kort geding betaling van € 2.330,64 bruto per maand aan loon, exclusief 8% vakantietoeslag en 3,75% eindejaarsuitkering, over de periode vanaf 11 april 2024 tot en met 5 augustus 2024. Dethon heeft toegezegd het loon vanaf 6 augustus 2024 te hervatten, omdat ze de e-mail van 6 augustus 2024 van werknemer als medewerking aan werkhervatting interpreteert. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat Dethon op basis van artikel 7:628 BW verplicht is om vanaf 11 april 2024 loon te betalen. Het niet verrichten van de arbeid komt niet voor zijn rekening, aangezien het UWV achteraf heeft vastgesteld dat hij geschikt is om te werken. Dethon heeft geen passende werkzaamheden aangeboden en werknemer heeft geen ander inkomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn verdeeld of werknemer gelet op zijn beperkingen nog werkzaamheden als hovenier kan uitvoeren. Dat werknemer nog werkzaamheden kan verrichten in de functie van hovenier acht de kantonrechter vooralsnog niet aannemelijk. Dit volgt uit het feit dat werknemer kort nadat hij de functie van hovenier in augustus 2023 heeft hervat, in september 2023 volledig ziek is uitgevallen. Daarnaast blijkt ook uit de FML dat er blijvende beperkingen zijn voor wat betreft hitte, kou, stof, rook, gassen en dampen. Ter zitting heeft Dethon toegelicht dat er geen werkzaamheden binnen de functie van hovenier zijn waarbij werknemer niet geconfronteerd wordt met overschrijding van een of meer genoemde beperkingen. Voor het werken op de zitmaaier, werk dat werknemer zou willen verrichten, geldt dit ook.

Dethon is op grond van artikel 7:658a BW verplicht werknemer in staat te stellen ander passend werk te verrichten en Dethon moet dit ook bevorderen. Vooralsnog is niet gebleken dat Dethon hieraan in voldoende mate heeft voldaan. Voor wat betreft de periode vanaf 11 april 2024 tot en met 23 juli 2024 geldt dat partijen ervan uitgingen dat werknemer niet meer belastbaar was voor werk. Achteraf blijkt dat niet te kloppen. De kantonrechter oordeelt dat het niet werken doordat partijen uitgingen van zijn arbeidsongeschiktheid terwijl achteraf zijn arbeidsgeschiktheid is vastgesteld in redelijkheid niet voor rekening komt van werknemer. Overigens is ook niet gebleken dat Dethon in die periode werknemer in staat heeft gesteld passend werk te verrichten, dan wel dit heeft bevorderd.

Ook na de beslissing van 23 juli 2024 blijkt vooralsnog onvoldoende van initiatief van Dethon tot overleg over het verrichten van passend werk en het actief bevorderen daarvan. Daarbij weegt mee dat van Dethon meer inspanning gericht op het bevorderen van re-integratie verwacht mag worden. Zij draagt als openbaar lichaam zorg voor tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals werknemer.

Gelet op het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat Dethon het loon over de periode vanaf 11 april 2024 tot en met 5 augustus 2024 aan werknemer moet betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:9065

Zaaknummer: 11241107 VV EXPL 24-41 (E)

Rechters: mr. Kool

Advocaten: B.J. van de Wijnckel en M.J. Hoekstra

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Verzoeker die bijstandsuitkering ontvangt verricht werkzaamheden voor X. Is sprake van een arbeidsovereenkomst tussen partijen? Kantonrechter geeft bewijsopdracht aan verzoeker.*Feiten*

X is oprichter, enig aandeelhouder en formeel bestuurder van Houtproducten.nl B.V. (hierna: Houtproducten.nl). Tot en met het eerste kwartaal van 2022 handelden X en/of zijn broer door middel van een eenmanszaak in houtproducten. Y, destijds bevriend met de broer van X, verrichtte werkzaamheden voor hen zonder hiervoor betaald te worden. Y ontvangt al jaren een bijstandsuitkering (WMO). Na de oprichting van Houtproducten.nl heeft Y werkzaamheden in het pand van de vennootschap verricht, eveneens zonder betaling. Op 30 juli 2024 schrijft X een brief aan Y waarin hij bevestigt dat hun samenwerking per 29 juli 2024 is beëindigd. X geeft aan dat Y bekend is met de redenen, waaronder het gebrek aan bereidheid om inzicht te geven in de werkzaamheden, financiële transacties en openstaande omzet van Houtproducten.nl. Ook wordt Y verweten scheldwoorden en dreigende taal te hebben geuit, wat heeft geleid tot een vertrouwensbreuk. In de brief sommeert X Y om de bedrijfswagen, een Mercedes, in te leveren en verbiedt hij het gebruik ervan voor een geplande vakantie.

Y vordert betaling van achterstallig loon vanaf april 2022 op basis van een voltijds arbeidsovereenkomst, inclusief toeslagen en correcties volgens de toepasselijke cao. Daarnaast wordt gevraagd om een duidelijke berekening van het salaris, een juiste functie-indeling en correcte specificaties over 2022 en 2023. Ook wordt wettelijke rente, een verhoging en een dwangsom gevorderd bij niet-naleving, evenals vergoeding van proceskosten. Y stelt dat er sinds april 2022 sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat Houtproducten.nl tot nu toe nalatig is geweest in de loonbetaling. Houtproducten.nl voert verweer en stelt primair dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst met Y en verzoekt om afwijzing van alle vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van het bepaalde in artikel 7:610 BW is sprake van een arbeidsovereenkomst als de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Tussen partijen is niet in geschil dat Y feitelijk werkzaamheden heeft verricht (mede) ten behoeve van Houtproducten.nl. Houtproducten.nl heeft gemotiveerd betwist dat sprake is van een

arbeidsovereenkomst. Niet alleen is er nooit loon betaald, maar ook is er geen sprake van een gezagsverhouding, zo begrijpt de kantonrechter het verweer. Y, die een uitkering van de sociale dienst genoot, verrichtte zijn werkzaamheden vrijwillig en partijen beoogden door middel van een samenwerking met de handel in houtproducten winst te maken.

Bewijslast

Gelet op de stellingen van Y liggen de stelplicht en - gelet op gemotiveerde betwisting door Houtproducten.nl - de bewijslast dat sprake is van een arbeidsovereenkomst op Y. Aangezien nimmer loon is betaald is er geen sprake van het rechtsvermoeden dat er een arbeidsovereenkomst bestaat.

Y heeft aangevoerd dat er sprake was van gezag, onder andere door instructies via WhatsApp, bedrijfskleding met het logo van Houtproducten.nl, klantcontact, aansturing van anderen, het gebruik van een bedrijfsauto en toegang tot bedrijfsgebouwen en beveiligingsbeelden. Daarnaast stelt Y dat hem meermaals loon is toegezegd. Houtproducten.nl betwist dit en stelt dat er sprake was van een commerciële samenwerking die niet winstgevend was. De kantonrechter draagt Y op om feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit blijkt dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst, inclusief een gezagsverhouding en toezegging van loon. Een verdere beslissing over de verzoeken van Y en het voorwaardelijk tegenverzoek van Houtproducten.nl wordt aangehouden tot vaststaat of er een arbeidsovereenkomst bestaat. Ook de vraag welke cao van toepassing is, wordt op een later moment beoordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9402

Zaaknummer: 11337035 \ HA VERZ 24-59

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: B.P. van Luyn en J. Sliepen

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:610a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft bij het aanzeggen van het einde van de arbeidsovereenkomst niet ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werknemer treedt op 1 november 2021 in dienst bij Signpost in de functie van business development manager, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (12 maanden). De arbeidsovereenkomst wordt op 6 oktober 2022 verlengd voor de duur van 12 maanden. In artikel 5 onder 4 van beide arbeidsovereenkomsten is opgenomen dat werknemer in aanmerking komt voor een bonusregeling en dat de inhoud daarvan nader zal worden overeengekomen. Na 2022 ontstaat er discussie over de verschuldigdheid van een bonus voor werknemer over dat jaar. In het voorjaar van 2023 spreken partijen over een vertrekregeling voor werknemer maar bereiken geen overeenstemming. Op 18 augustus 2023 zegt Signpost werknemer aan dat de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen periode niet zal worden voortgezet en dus van rechtswege eindigt per 31 oktober 2023. Verder schrijft zij dat werknemer de laatste weken niet of nauwelijks op kantoor aanwezig is geweest, dat hij geen terugkoppeling geeft van zijn werkzaamheden en dat hij geen activiteiten in het CRM-systeem registreert. Daarom gaat Signpost ervan uit dat werknemer verlof opneemt. Voor zover het verlofsaldo niet voldoende is, stelt zij hem vrij van werk. Tot slot vermeldt zij dat de zakelijke mail en toegang tot de systemen per 18 augustus 2023 wordt stopgezet en schrijft zij over de bonus. Bij e-mailbericht van 21 augustus 2023 verzoekt werknemer onder meer om zijn e-mailtoegang te herstellen. In een e-mailbericht van 1 september 2023 herhaalt hij dit verzoek en maakt hij Signpost een aantal verwijten. Werknemer verzoekt om uitbetaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer zijn stelling dat Signpost hem het werken systematisch onmogelijk heeft gemaakt, tegenover de ontkenning van Signpost, onvoldoende heeft onderbouwd. Het hof constateert dat al snel na de verlenging van het eerste jaarcontract van de zijde van werknemer onvrede is ontstaan. Het hof heeft werknemer tijdens de zitting gevraagd wanneer de door hem ervaren tegenwerking is begonnen. Werknemer heeft daarop geantwoord dat dat was toen zijn deal met FinitiIT vorm begon te krijgen. Dat was eind 2022. Het hof begrijpt dat werknemer zelf vond dat hij werd tegengewerkt, maar in het dossier zijn daarvoor onvoldoende aanwijzingen. Het lijkt erop dat werknemer zijn onvrede over zijn werkgever, behalve in deze mail aan X, onvoldoende heeft aangekaart bij (het management

van) Signpost. Daarnaast gevraagd tijdens de zitting bij het hof heeft Signpost verklaard dat zij hierover (los van de discussie over de bonus) niets wist. Werknemer verklaarde dat hij het bij zijn leidinggevende heeft aangekaart, maar dat blijkt niet uit de overgelegde verklaring van de leidinggevende. Werknemer dacht een patroon in de handelwijze van Signpost te ontdekken en werd wantrouwend. Het had op zijn weg gelegen de zaken waar hij tegen aan liep rechtstreeks bespreekbaar te maken, zodat Signpost de gelegenheid had daarop te reageren. In plaats daarvan is hij bij zijn collega's gaan informeren om bevestiging van dat patroon te krijgen. Dat was al in het begin van de looptijd van de tweede arbeidsovereenkomst. Het hof kan, ook met inachtneming van de enkele overgelegde verklaringen van vertrokken medewerkers, dit gestelde patroon van bewuste tegenwerking door Signpost niet ontdekken. Datzelfde geldt voor de stelling van werknemer dat Signpost hem van zijn netwerk heeft beroofd. Die stelling heeft hij namelijk niet geconcretiseerd. Intussen speelde er begin 2023 ook de discussie over de bonus. Daarvoor is een aparte procedure aangekondigd. Het is voorstelbaar dat dit alles zijn weerslag had op de arbeidsrelatie en dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk was. In een gesprek in het voorjaar 2023 hebben partijen (naar werknemer niet betwist op zijn verzoek) een regeling over eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst verkend, maar zij zijn (vooral vanwege discussie over verschuldigde bonussen) daar niet uit gekomen. Het is in die omstandigheden dat Signpost in augustus 2023 het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft aangezegd tegen 1 november 2023. Dat is, gezien de tussen partijen gerezen problemen, een begrijpelijk besluit. De werkgever heeft een grote vrijheid om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Werknemer kan worden toegegeven dat Signpost bij de uitvoering van dit besluit niet zorgvuldig te werk is gegaan door hem vakantiedagen te laten opnemen, maar dat is later hersteld. Die handelwijze (evenals het afsluiten van het netwerk) heeft in elk geval niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst geleid, maar betreft de uitvoering van het beëindigingsbesluit zodat dat ook om die reden geen ernstig verwijtbaar handelen in de zin van de wet kan opleveren. Het hof wijst het verzoek tot betaling van de billijke vergoeding af.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:17

Zaaknummer: 200.343.292

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

Advocaten: C.J. van der Have en E.P. Keuvelaar

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft bij het aanzeggen van het einde van de arbeidsovereenkomst wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000.*Feiten*

Werknemer treedt op 1 oktober 2020 voor de duur van negen maanden in dienst bij Stichtse Vecht als monteur schadeherstel. Stichtse Vecht ontvangt een loonkostensubsidie van de gemeente omdat werknemer is opgenomen in het doelgroepregister (artikel 38d Wet financiering sociale verzekeringen). Werknemer valt onder de no-riskpolis als bedoeld in artikel 29b Ziektewet. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 juli 2021 voortgezet voor de duur van een jaar (tot en met 30 juni 2022). Op 26 april 2022 heeft werknemer een ongeval gehad tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Per 1 juli 2022 is aan werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 15 maanden aangeboden. Werknemer heeft dit aanbod geaccepteerd. Werknemer bezoekt op 28 september 2022 voor het eerst de bedrijfsarts. Daarna ontstaat er een arbeidsconflict tussen partijen. Er wordt vervolgens mediation ingezet. De mediator beëindigt de mediation in januari 2023 zonder dat het tot een oplossing is gekomen. De re-integratie verloopt daarna moeizaam. Op 29 augustus 2023 zegt Stichtse Vecht het eindigen van de arbeidsovereenkomst aan per 30 september 2023. Werknemer verzoekt om uitbetaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft drie gronden aangevoerd voor zijn verzoek tot een billijke vergoeding.

Handelen in strijd met artikel 4 Wgbh/cz

Het hof is van oordeel dat het besluit van Stichtse Vecht om werknemer medio 2022 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden niet in strijd is met artikel 4 Wgbh/cz. Datzelfde geldt voor het besluit om de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Dat besluit is ingegeven (en wordt gerechtvaardigd) door de inmiddels onwerkbaar situatie tussen partijen en houdt dus geen verband met de handicap van werknemer.

Handelen in strijd met de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst

Het hof oordeelt dat het ernstig verwijtbaar is dat Stichtse Vecht in strijd met de afspraak dat werknemer een vast dienstverband zou krijgen hem in juni 2022 een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft aangeboden. Hierdoor heeft zij de aanzet tot het

ongenoegen aan de zijde van werknemer gegeven, die uiteindelijk heeft geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding. De andere verwijten die werknemer Stichtse Vecht maakt, zoals het veronachtzamen van de re-integratieverplichtingen en het hem bewust buiten personeelsuitjes houden, onderschrijft het hof niet.

Onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden

Het verwijt van werknemer betreffende onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden is terecht. Het hof oordeelt ook dit tekortschieten als ernstig verwijtbaar. De door het ongeval ingetreden arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft een rol gespeeld in het niet nakomen van de toezegging. De vraag in hoeverre Stichtse Vecht schadeplichtig is vanwege deze tekortkoming op grond van artikel 7:658 BW moet worden beantwoord in een andere procedure. In die procedure kunnen ook alle vragen over de causaliteit en de omstandigheden die tot het ongeval hebben geleid onderzocht worden.

Conclusie

De conclusie uit het voorgaande is dat Stichtse Vecht ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende zorg te dragen voor de arbeidsomstandigheden en werknemer in strijd met haar toezegging na de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet in vaste dienst te nemen. Hierdoor is de kiem gelegd van het ontstaan van een arbeidsconflict. Dat arbeidsconflict heeft uiteindelijk geleid tot het niet verlengen van de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit levert ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 9 BW op. Stichtse Vecht moet aan werknemer een billijke vergoeding van € 15.000 betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7912

Zaaknummer: 200.344.894

Rechters: A.E.F. Hillen, S.C.P. Giesen en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: M.W. Renzen en Hollander Hollander

Wetsartikelen: 4 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft het einde van de arbeidsovereenkomst niet tijdig aangezegd omdat de inhoud van de aanzeggingsbrief via AFAS Insite werknemer niet heeft bereikt.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden als senior juridisch adviseur met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. Zijn salaris bedroeg € 8.116 per maand, op basis van een 40-urige werkweek. De arbeidsovereenkomst is na 31 augustus 2024 niet voortgezet. Werkgever maakt binnen zijn organisatie gebruik van software van AFAS. AFAS Insite is een systeem waarin HRM-gerelateerde onderwerpen worden gecommuniceerd met de werknemers van werkgever. Bij brief van 29 juli 2024 is het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer aangezegd. Deze brief is door de afdeling HRM via AFAS Insite aan werknemer gestuurd. Werknemer heeft bij e-mail van 1 september 2024 aan werkgever bericht dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst hem niet is aangezegd. Hij was op die datum niet op de hoogte van de aan hem verzonden brief via AFAS Insite. Werknemer maakt daarom aanspraak op betaling van een aanzegvergoeding. Werkgever heeft de aanzegvergoeding niet aan werknemer betaald. Werknemer verzoekt om uitbetaling van de aanzegvergoeding.

Oordeel

In de brief van 29 juli 2024 staat: "(...) Hiermee bevestigen wij dat je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, 31 augustus 2024 is de laatste dag van je arbeidsovereenkomst met [verweerster] (...)." Tussen partijen is niet in geschil dat deze brief voldoet aan de eis van schriftelijkheid van artikel 7:668 lid 1 BW. Maar tussen partijen is wel in geschil of werkgever heeft voldaan aan de informatieplicht uit dit artikel, omdat tussen hen vaststaat dat werknemer de via AFAS Insite verzonden brief niet heeft geopend en gelezen. Daarmee heeft de inhoud van de brief werknemer niet bereikt, terwijl dat op grond van de ontvangsttheorie uit artikel 3:37 lid 3 BW wel vereist is om haar werking te hebben. De inhoud van de brief heeft ook werking als deze de persoon niet heeft bereikt, maar dat het gevolg is van het handelen van die persoon of van een omstandigheid die voor risico komt van de persoon zelf. De stelplicht hiervan rust op werkgever, omdat hij een beroep doet op de rechtsgevolgen. Volgens werkgever had werknemer erop bedacht moeten zijn dat de aanzegging werd gedaan via AFAS Insite, gelet op artikelen 26 en 27 uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter volgt werkgever daarin niet. In die artikelen leest de kantonrechter niet dat de communicatie tussen werkgever en zijn werknemers via AFAS

Insite verliep. In artikel 26 staat dat er een digitaal dossier wordt aangelegd, dat alle relevante documenten worden gescand en dat papieren originelen worden vernietigd. In artikel 27 staat dat er elektronische loonspecificaties worden verstrekt. Dat de communicatie via dit digitaal dossier wordt gedaan, is in die artikelen niet te lezen. Daarnaast is niet komen vast te staan dat er gedurende het jaar vaker berichten via AFAS Insite aan werknemer zijn gecommuniceerd. Dat dat is gebeurd, heeft werkgever – na vragen van de kantonrechter – niet met zekerheid kunnen zeggen. Op basis daarvan had werknemer dus ook niet hoeven te begrijpen dat dit het communicatiemiddel was. Daarnaast staat vast dat werknemer geen melding ontving dat er een document voor hem klaar stond in AFAS Insite, als hij AFAS Insite niet opende. Andere feiten en omstandigheden waaruit volgt dat werknemer had moeten weten dat de aanzegging via AFAS Insite werd gecommuniceerd, heeft werkgever niet gesteld. Er zijn daarom geen omstandigheden die ertoe leiden dat het niet ontvangen van de aanzegging voor risico moet komen van werknemer. Het blijft dus voor rekening en risico van werkgever dat de inhoud van de brief werknemer niet heeft bereikt. Dit betekent dat werkgever niet tijdig heeft aangezegd en dat hij daarom de aanzegvergoeding aan werknemer is verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7294

Zaaknummer: 11372178 \ UE VERZ 24-333

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.A.E. Peters

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst van een langdurig zieke werknemer terecht opgezegd met toestemming van het UWV. Geen herstel van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat het advies van de bedrijfsarts onjuist zou zijn.*Feiten*

Met ingang van 1 januari 2006 is werknemerster als productiemedewerker in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf dat een coffeeshop drijft. Op 10 juni 2021 heeft werknemerster zich ziekgemeld. In dat kader heeft de bedrijfsarts meermaals geconstateerd dat het eigen werk niet passend is en ook niet passend te maken is. Met ingang van 8 juni 2023 ontvangt werknemerster een WIA-uitkering op basis van 80 tot 100% arbeidsongeschiktheid. In een op 3 oktober 2023 door de bedrijfsarts afgegeven ‘Verklaring 26e week ontslagtoets’ is opgenomen dat het niet te verwachten is dat werknemerster binnen 26 weken weer geschikt wordt voor de bedongen arbeid of in aangepaste vorm. Op 22 december 2023 heeft het UWV om die reden toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemerster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Op 28 december 2023 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemerster opgezegd tegen 29 februari 2024. Werknemerster is het daarentegen niet eens met het advies van de bedrijfsarts. Zij stelt dat zij nu of in ieder geval op termijn het eigen werk in aangepaste vorm weer zou kunnen verrichten. Zij meent verder dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. In onderhavige procedure verzoekt werknemerster de kantonrechter primair werkgeefster te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024. Subsidiair verzoekt werknemerster om een billijke vergoeding. Ook meent werknemerster dat zij recht heeft op een aanvullende transitievergoeding, waarbij rekening wordt gehouden met een indiensttreding per juli 1998, een vergoeding voor niet genoten vakantiedagen in de periode vanaf 1 januari 2006 tot 1 maart 2024 en de wettelijke verhoging en wettelijke rente over deze bedragen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Herstel van de arbeidsovereenkomst?

Anders dan werknemerster stelt, kan naar het oordeel van de kantonrechter uit het door werknemerster aangeleverde advies niet worden afgeleid dat het advies van de bedrijfsarts achteraf onjuist is gebleken. Werknemerster stelt dat dit een second opinion betreft op het

advies van de bedrijfsarts in het kader van de 26-wekenprognose, maar dat blijkt nergens uit. Sterker nog, uit dit advies blijkt dat de desbetreffende arts niet bekend was met dit advies van de bedrijfsarts. Verder is de kantonrechter van oordeel dat uit dit advies ook niet kan worden afgeleid dat werkneemster binnen 26 weken weer geschikt wordt geacht voor de bedongen arbeid in aangepaste vorm. Daar komt bij dat werkneemster de door haar gestelde mogelijkheid tot werkhervatting niet aan de hand van andere medische stukken heeft onderbouwd. Nu werkneemster gedurende haar twee jaar ziekte niet eerder haar werkzaamheden heeft hervat, had dit wel van haar mogen worden verwacht. Het primaire verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Billijke vergoeding?

In haar verzoekschrift somt werkneemster verschillende gedragingen op die volgens haar, ieder afzonderlijk dan wel in onderling verband bezien, als ernstig verwijtbaar zijn aan te merken en ertoe hebben geleid dat de arbeidsovereenkomst wegens een valse of voorgewende reden is opgezegd. Los van de verwijtbaarheid van deze gedragingen, die door werkgeefster overigens gemotiveerd worden betwist, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster, onvoldoende heeft onderbouwd dat als gevolg van die gedragingen de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Zoals hiervoor overwogen is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd door opzegging in verband met twee jaar ziekte, nadat werkgeefster de daarvoor vereiste ontslagvergunning van het UWV had verkregen. De door werkneemster opgesomde gedragingen maken dit niet anders. Ook maakt werkneemster geen aanspraak op een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW, nu zij hieraan dezelfde gedragingen ten grondslag heeft gelegd.

Aanvullende transitievergoeding en vergoeding niet-genoten vakantiedagen?

Ook is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster, gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgeefster, haar stelling dat zij in juli 1998 bij werkgeefster in dienst is getreden, onvoldoende nader heeft onderbouwd. Het verzoek om toekenning van een aanvullende transitievergoeding strandt reeds daarom. Tot slot wordt ook het verzoek tot vergoeding van de niet-genoten vakantiedagen afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat voor de stelling dat werkneemster niet in staat werd gesteld haar recht op vakantie met behoud van loon uit te oefenen, iedere onderbouwing ontbreekt. De eindconclusie is dan ook dat de kantonrechter de verzoeken van werkneemster afwijst.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:22420

Zaaknummer: 11075337

Rechters: D. Nobel

Advocaten: O.J. Praamstra en C.M. van der Burg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:682 BW, 7:611 BW, 7:625 BW, 6:119 BW, 7:671a lid 1 BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is met de bedrijfsauto in de sloot gereden met te veel alcohol op, wat zij niet (op tijd) heeft gemeld aan werkgever. Ontslag op staande voet terecht gegeven.*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 23 november 2017 bij Gom Schoonhouden B.V. (hierna: Gom), op het laatst als rayonleider (in opleiding). In de nacht van 22 augustus op 23 augustus 2024 is werkneemster tijdens haar vakantie met haar bedrijfsauto in de sloot gereden. Uit de blaastest is gebleken dat werkneemster op het moment van het ongeluk onder invloed was van alcohol. Gom heeft werkneemster op 3 september 2024 op staande voet ontslagen in verband met het ongeval en het niet op tijd uit zichzelf melden hiervan aan Gom. Werkneemster legt zich neer bij het ontslag op staande voet en vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter is er voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag op staande voet. Vast staat dat werkneemster ten tijde van het ongeval meer had gedronken dan wettelijk is toegestaan. Dit gedrag van werkneemster is in strijd met de bepalingen uit de bruikleenovereenkomst van de auto en het autoreglement dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werkneemster. Met haar gedrag heeft werkneemster bovendien niet alleen de interne regels, maar ook de Wegenverkeerswet overtreden. Gom is er op 29 augustus 2023 door een melding van het autoverhuurbedrijf achter gekomen dat werkneemster bij een ongeval betrokken was en dat werkneemster onder invloed was van alcohol. Gom heeft werkneemster toen direct gebeld, maar kon haar niet bereiken. Het is niet de vraag of werkneemster op deze dag bereikbaar had moeten zijn voor Gom, maar of werkneemster vóór dit moment zelf al contact op had moeten nemen met Gom. Dat is zo. In het autoreglement en de bruikleenovereenkomst staat dat een ongeval met persoonlijk letsel of ernstige materiële schade direct moet worden gemeld. Dat werkneemster dat niet heeft gedaan staat vast. Zij heeft het ongeval dus te laat gemeld. Volgens werkneemster heeft zij de schade niet zo snel mogelijk gemeld, omdat zij zich schaamde en haar leidinggevende die ook vakantie had niet wilde storen. Bij een groot bedrijf als Gom geldt vakantie van een leidinggevende niet als reden om je werkgever niet in te lichten over een dergelijk ongeval. Bovendien staat in alle regelingen dat je de schade aan de afdeling wagenpark moet melden. Gom heeft op basis van

alle feiten en omstandigheden mogen beslissen om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Het is niet ondenkbaar dat Gom onverplicht nog met werknemster in gesprek zou zijn gegaan over mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten als zij het ongeval direct had gemeld. Maar door het lange zwijgen van werknemster is dat stadion geruisloos gepasseerd. Dat Gom hierdoor duurzaam het vertrouwen in werknemster heeft verloren om haar functie van rayonleider als goed werknemster uit te kunnen voeren is gerechtvaardigd. De persoonlijke situatie van werknemster geeft geen aanleiding om daar anders over te oordelen.

Omdat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemster, hoeft Gom geen transitievergoeding te betalen. Daarnaast heeft werknemster ook geen recht op een vergoeding voor onregelmatige opzegging, omdat voor Gom geen opzegtermijn gold.

Schadevergoeding en kosten rijbewijs

Werknemster moet € 7.162 aan Gom betalen voor de schade aan de bedrijfsauto. Het recht van Gom om de schade aan de bedrijfsauto van werknemster te eisen is niet vervallen. De vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW slaat niet op deze zelfstandige schadevergoedingsvordering. De aansprakelijkheid van werknemster voor de schade aan de bedrijfsauto staat los van de beëindiging van het dienstverband. Werknemster betwist niet dat de schade niet verzekerd is en dat zij aansprakelijk is voor de schade.

Ook moet werknemster € 4.089,31 aan Gom betalen aan kosten voor haar rijbewijs. Gom heeft de kosten voor het behalen van het rijbewijs van werknemster betaald. Partijen hebben afgesproken dat steeds een jaar na het behalen van het rijbewijs 1/3 van de totale kosten zou worden kwijtgescholden. Op de datum van het ontslag was nog geen heel jaar verstreken. Er is geen afspraak gemaakt over kwijtschelden naar rato. Daarom moet werknemster het volledige bedrag terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:319

Zaaknummer: 11387709 VZ VERZ 24-9388

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: H. Romeijn en H. Kayhan

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Daags voor mondelinge behandeling wijzigen verzoek (van ‘vernietiging beschikking kantonrechter’ naar ‘herstel arbeidsovereenkomst’) in strijd met tweeconclusieregel. Nayak-regel ook van toepassing op situatie dat kantonrechter ten onrechte heeft ontbonden zonder inachtneming van opzegtermijn.*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1991, was sinds maart 2022 bij werkgever in dienst als debiteurenbewaker. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Werkneemster is in die procedure niet verschenen en heeft geen verweer gevoerd. De kantonrechter heeft haar arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang ontbonden op de e-grond. Werkgever voerde daarvoor aan dat werkneemster sinds december 2023 ongeoorloofd afwezig was en niet met werkgever communiceerde, ondanks herhaalde contactpogingen van werkgever, opschorting van loon en uiteindelijk een loonstop. Werkneemster beroept zich in hoger beroep op het opzegverbod tijdens ziekte en vindt dat er geen redelijke grond was voor ontbinding. In hoger beroep is gebleken dat werkneemster in december 2023 met haar vierjarige dochter op vakantie naar Oostenrijk is gegaan zonder toestemming van de andere ouder. Zij is na terugkomst in Nederland gearresteerd op verdenking van onttrekking van de minderjarige aan het ouderlijk gezag en is vanaf 21 januari 2024 tot 26 juli 2024 gedetineerd geweest. In augustus 2024 is werkneemster drie dagen opgenomen geweest in een gesloten GGZ-kliniek, waarna zij is doorgeplaatst naar een forensisch psychiatrische afdeling, waar zij ook nu nog verblijft. In de strafzaak tegen werkneemster is in september 2024 vonnis gewezen. Het tenlastegelegde feit (onttrekking aan het gezag) is bewezen verklaard, maar werkneemster is ontslagen van alle rechtsvervolging, gelet op het onderzoeksrapport van een psychiater waaruit volgt dat werkneemster lijdt aan onder meer een psychotische stoornis. Werkneemster vraagt in haar beroepschrift de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en het ontbindingsverzoek alsnog af te wijzen. Twee dagen voor de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft zij verzocht om wijziging van het petitum en vraagt zij om herstel van het dienstverband.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Wijziging verzoek wordt niet toegelaten

Het verzoek tot ongedaanmaking van het toegewezen ontbindingsverzoek (zoals verzocht in het beroepschrift) is niet toewijsbaar, nu uit artikel 7:683 lid 1 BW volgt dat de uitspraak van de kantonrechter 'staat': eenmaal ontbonden blijft de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst ontbonden. Het hof kan desgevraagd de arbeidsovereenkomst (laten) herstellen, maar dat heeft werkneemster niet gevraagd in het beroepschrift. Op grond van de tweeconclusieregel is wijziging van het verzoek na indiening van het beroepschrift (en het verstrijken van de appèltermijn) in beginsel niet meer mogelijk. Met de voorgestelde wijziging van het verzoek is sprake van een wezenlijke verandering van het verzoek. Volgens de Hoge Raad geldt de tweeconclusieregel ook voor eiswijzigingen. Er is geen sprake van een bijzondere aard van deze procedure, waardoor een uitzondering op de tweeconclusieregel gerechtvaardigd zou zijn. De wijziging wordt daarom niet toegelaten en het hof gaat uit van het oorspronkelijke verzoek van werkneemster.

Uitgesproken ontbinding wordt niet vernietigd

Het hof kan de beslissing van de kantonrechter tot ontbinding niet vernietigen. Toch overweegt het hof *ten overvloede* als volgt. Als het hof tot een andere beslissing was gekomen over de toelaatbaarheid van het wijzigingsverzoek, dan zou het hof hebben geoordeeld dat het ontbindingsverzoek van werkneemster niet ten onrechte is toegewezen. Zo heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd dat er geen gelegenheid was voor reactie richting werkgever. Als het hof ervan uit zou gaan dat werkneemster voor indiening van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt was wegens ziekte, dan nog zou dat niet in de weg staan aan toewijzing van het ontbindingsverzoek. Een causaal verband tussen de ziekte en het niet communiceren over afwezigheid ontbreekt. Ook objectief bezien bestaat er geen verband tussen de ziekte en het ontbindingsverzoek. Het ondanks vele contactpogingen door de werkgever zonder communicatie langdurig niet verschijnen op het werk, zelfs na opschorting en daarna stopzetting van het loon, is – als de veronderstelde arbeidsongeschiktheid geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft – voldoende reden voor ontbinding op de aangevoerde e- of g-grond. Herplaatsing lag niet in de rede. De grieven van werkneemster zouden dan ook niet tot herstel op de voet van artikel 7:683 lid 3 BW hebben geleid.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkneemster; verzoek transitievergoeding binnen vervaltermijn

Gelet op wat in hoger beroep is komen vast te staan omtrent de 'afwezigheid' van werkneemster, vindt het hof dat werkneemster wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkgever in het ongewisse te laten. In beginsel maakt zij dan ook terecht aanspraak op de transitievergoeding, mits het verzoek binnen de vervaltermijn is ingediend. Daarover oordeelt het hof als volgt. Als de kantonrechter rekening had kunnen houden met hetgeen werkneemster in hoger beroep heeft aangevoerd over de feitelijke situatie in de periode van haar afwezigheid, dan zou hij de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn van een maand hebben ontbonden per 1 augustus 2024. Feitelijk is de arbeidsovereenkomst per 7 juni 2024 beëindigd. Hoewel de wet in artikel 7:686a

lid 4 aanhef en onder b BW de periode voor het opeisen van de transitievergoeding verbindt aan de feitelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst, ziet het hof in de onderhavige situatie aanleiding voor overeenkomstige toepassing van wat de Hoge Raad overwoog in de *Nayak*-beschikking over de aanspraak op de transitievergoeding in relatie tot onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst (zie AR 2020-0835). In deze beschikking overwoog de Hoge Raad dat, gelet op het doel van de dwingendrechtelijke wettelijke transitievergoeding, niet kan worden aangenomen dat de wetgever heeft bedoeld dat de werknemer door een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst zijn aanspraak op de wettelijke transitievergoeding kwijtraakt. Een redelijke wetsuitleg brengt daarom naar het oordeel van de Hoge Raad mee dat bij onregelmatige opzegging door de werkgever, het recht op en de hoogte van de wettelijke transitievergoeding moeten worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop die arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werkgever deze regelmatig zou hebben opgezegd. Het hof ziet niet in waarom dit door de Hoge Raad geformuleerde uitgangspunt anders zou moeten worden uitgelegd indien geen sprake is van opzegging maar van ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof past de 'Nayak-regel' dan ook toe op de onderhavige kwestie. Uitgaande van een regelmatig einde van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024, is het verzoek om een transitievergoeding gedaan binnen de vervaltermijn. Het hof wijst het door werkneemster gevraagde bedrag van € 1.999 bruto toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:85

Zaaknummer: 200.346.157/0

Rechters: M.E.L. Fikkers en O.E. Mulder

Advocaten: J. Veninga, A.S. Raap en mr. dr. P. Kruit

Wetsartikelen: 7:683 BW en 347 Rv

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder meent dat hij recht heeft op een jaarlijkse bonus van 33% van de bedrijfswinst. Hoewel het dossier ook omstandigheden bevat die op de mogelijkheid wijzen van het bestaan van zo'n afspraak, ziet de rechtbank toch onvoldoende aanknopingspunten.

Feiten

Soho Produce Coöperatie U.A. (hierna: Soho) is een groothandel in groente en fruit en is op 1 november 2012 opgericht door werknemer en MPL, een Canadese kasgroenteteler. MPL wordt bestuurd door X. Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst, aangegaan per 1 april 2013, werkzaam als statutair bestuurder bij Soho. In het op 1 mei 2013 aan deze arbeidsovereenkomst toegevoegde addendum staat dat werknemer jaarlijks een managementbonus van 22% ontvangt die is gebaseerd op de positieve financiële bedrijfsresultaten. Op 1 april 2013 is ook Y als sales manager bij Soho in dienst getreden. In zijn arbeidsovereenkomst is een managementbonus van 11% opgenomen. Begin 2019 is ook Z aan het managementteam toegevoegd. Op 21 en 23 mei 2019 hebben werknemer en X per e-mail gecorrespondeerd over een bonuspool en de uit te betalen bonussen over 2019, 2020, 2021 en 2022, waarbij partijen het niet eens werden met elkaar. Bij e-mail van 23 mei 2019 heeft X aan werknemer een compromis voorgesteld. Eind 2020 hebben Soho en Y bij vaststellingsovereenkomst besloten dat Y per 1 april 2021 uit dienst zal treden. Werknemer heeft vervolgens de Chief Administrative Officer bij MPL gevraagd hem te bevestigen dat hij over het jaar 2020 recht heeft op een bonus van 22% en vanaf het jaar 2021 op een bonus van 33%. Bij e-mail van 29 januari 2021 heeft de Chief Administrative Officer bij MPL aan werknemer geschreven dat de bonuspool die voorheen gedeeld werd met Y vanaf 2021 naar hem zal terugkeren. In juni 2022 heeft werknemer een bonus ontvangen over 2021 van € 200.183,94 bruto. Op 1 augustus 2023 heeft Soho een bedrag van € 25.000 netto aan werknemer betaald. Op 15 december 2023 heeft Soho een bruto bedrag van € 313.091,82 aan werknemer betaald. In onderhavige procedure vordert werknemer onder meer dat de rechtbank voor recht verklaart dat hij op grond van de arbeidsovereenkomst jaarlijks recht heeft op een bonus gelijk aan 33% van het in dat jaar door Soho betaalde resultaat. Verder vordert werknemer dat Soho wordt veroordeeld tot betaling van het onbetaald gebleven deel aan bonus over 2022, vermeerderd met de wettelijke rente van 50% en met aftrekking van de reeds aan hem betaalde bedragen. Soho betwist dat sprake is van een overeenkomst op basis waarvan werknemer recht heeft op een bonus van 33%.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De e-mail van 29 januari 2021 is onvoldoende om de door werknemer gestelde overeenkomst vast te stellen. Naar het oordeel van de rechtbank kan hieruit niet worden afgeleid dat met 'the pool previously shared with Y' de bonus van Y van 11% werd bedoeld. Soho heeft aangevoerd dat er de wens was een vierde persoon toe te voegen aan het managementteam van Soho voor wie een percentage werd gereserveerd in de vorm van een bonuspool. De e-mailcorrespondentie van 23 mei 2019 bevestigt dat sprake was van een zogenoemde bonuspool die, als deze niet werd gebruikt, werd verdeeld tussen werknemer, Y en Z. Werknemer heeft ter onderbouwing van de gestelde overeenkomst verder een transcriptie en een geluidsopname overgelegd van een videomeeting van 30 mei 2022. Ook dit is onvoldoende om de gestelde afspraak te kunnen vaststellen. Uit dit transcript blijkt immers alleen de wens van werknemer voor de bonus van 33%, maar niet dat zo'n bonus door Soho aan hem is toegekend. Het door werknemer ingebrachte document genaamd 'Historical Bonuses 2015-2020' verandert hier ook niets aan, omdat Soho gemotiveerd heeft betwist dat dit document correcte gegevens bevat. Tot slot maakt ook het door Soho in juni 2022 betaalde bedrag aan bonus over 2021, wat volgens werknemer neerkomt op 33% van de winst, niet dat sprake is van een jaarlijkse bonus van 33%. Soho heeft namelijk toegelicht dat partijen onderhandelingen hebben gevoerd en dat Soho naar aanleiding daarvan het 'Income before tax' heeft aangepast om tot de door werknemer gewenste bonus van 33% te komen. Overigens zou het eenmalig door Soho betalen van een bonus van 33% van het jaarlijkse bedrijfsresultaat volgens de rechtbank ook niet betekenen dat de afspraak tussen partijen is dat dit altijd zou gebeuren. De conclusie is dan ook dat hoewel het dossier ook omstandigheden bevat die op de mogelijkheid wijzen van het bestaan van een afspraak tussen partijen dat werknemer een bonus van 33% van het bedrijfsresultaat van Soho zou ontvangen, deze voor meerderlei uitleg vatbaar zijn. Bovendien speelt daarbij een rol dat uit de aangeleverde e-mailcorrespondentie blijkt dat partijen al langer discussie hadden over de bonus. De rechtbank wijst de vorderingen van werknemer af. Dit betreft ook de vordering met betrekking tot de wettelijke verhoging over de bonus van 2022, die Soho in december 2023 heeft betaald. Anders dan werknemer meent, is de rechtbank van oordeel dat uit het addendum niet volgt dat de bonus altijd een dag na het vaststellen van de jaarrekening moet zijn berekend en uitgekeerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:3

Zaaknummer: C/09/666035 / HA ZA 24-410

Rechters: mr. M.A. Schueler

Advocaten: S.B.W. van de Scheur en A.J.C. Theunissen

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster van Stichting Pantar Amsterdam aangetroffen met serieuze knieblesure naast een deur waarvan de deurklink als slot wordt gebruikt. Gelet op de onveilige situatie die de deurklink meebrengt, is Pantar aansprakelijk voor de schade van werkneemster.*Feiten*

Werkneemster was van 15 augustus 2021 tot 15 augustus 2023 werkzaam als productiemedewerkster bij Stichting Pantar Amsterdam (hierna: Pantar). Zij heeft sinds 1999 een knieprothese in haar rechterbeen. Op 4 april 2022 hebben colleg's werkneemster zittend op de vloer voor de deur van de opslagruimte van Pantar gevonden. Werkneemster is vervolgens met een ambulance naar het ziekenhuis gebracht. Werkneemster had haar knie verdraaid bij het openen van de deur van de opslagruimte. Bij de deur moest een losse deurklink worden gebruikt omdat de deur niet van een slot voorzien was. De Arbo-adviseur heeft op het formulier ten aanzien van het ongeval ingevuld dat het plaatsen van een deur met een deurknop, in plaats van een losse deurklink, een verbetermaatregel kon zijn. Werkneemster heeft een deelgeschil aanhangig gemaakt. De kantonrechter heeft in dat geschil beslist dat werkneemster onvoldoende onderbouwd had gesteld dat zij bij de uitoefening van haar werkzaamheden schade heeft geleden en dat dit aan Pantar kon worden toegerekend. In de onderhavige zaak vordert werkneemster een verklaring voor recht dat Pantar aansprakelijk is voor het ongeval en een veroordeling van Pantar tot vergoeding van de schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aansprakelijkheidsvraag is in het deelgeschil afgewezen. Bij de afwijzing van de aansprakelijkheid is een voorbehoud gemaakt: uitgebreide getuigenverhoren zijn niet uit te sluiten om de aansprakelijkheid vast te stellen. Hierdoor kan de aansprakelijkheidsvraag in de bodemprocedure in volle omvang worden beoordeeld. De productieruimte was voorzien van een deur met een losse deurklink omdat er geen slot aanwezig was. De kantonrechter overweegt dat een losse deurklink bij het intrekken uit de deur kan schieten waardoor iemand het evenwicht kan verliezen. Volgens het arbeidsongevalformulier heeft de arbomedewerker van Pantar dit ook erkend. De losse deurklink levert een onveilige situatie op de werkvloer op. Pantar voert aan werkneemster te hebben gewaarschuwd en instructies te hebben gegeven, maar werkneemster betwist dit en voert aan dat Pantar de losse deurklink slechts in een algemeen praatje, acht maanden daarvoor, heeft besproken. De rechter oordeelt dat Pantar niet voldaan heeft aan haar zorgplicht omdat zij niet genoeg veiligheidsmaatregelen heeft genomen. In geschil is of de

deurklink heeft geleid tot het letsel. Pantar voert aan dat werkneemster vlak na het ongeval zelf verklaarde een misstap te hebben gemaakt die niet met de deurklink van doen had. De kantonrechter overweegt dat de exacte toedracht van een ongeval niet hoeft vast te staan en dat een onzekere toedracht voor risico van de werkgever komt. Pantar is aansprakelijk voor de schade. Van Pantar werd meer verwacht om haar stelling te onderbouwen dat de deurklink niet de oorzaak van het letsel is. De verklaring voor recht wordt toegewezen, evenals de vordering voor een schadestaatprocedure. Pantar wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:130

Zaaknummer: 11080277 \ CV EXPL 24-4135

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: J.R. Wildeboer en A.A.M. Zeeman

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Partijen hebben bij einde dienstverband een vaststellingsovereenkomst gesloten. Werknemer verzoekt betaling van € 1.194,38 aan laadkostenvergoeding en verlofuren. Werkgever mag niet zonder toestemming of verzoek werknemer verlofuren verrekenen.*Feiten*

Werknemer is op 15 april 2020 in dienst getreden bij Logis.P. Hij heeft een elektrische leaseauto. Vlak voor kerst 2023 meldt werknemer zich ziek. Op 27 december 2023 sluiten partijen een vaststellingsovereenkomst, waarbij de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024 eindigt. Hierin is onder meer vastgelegd dat werknemer in januari 2024 nog 24 uur per week zal werken, vanaf februari wordt vrijgesteld van arbeid, en dat werkgever een eindafrekening opstelt. Werknemer vordert afgifte van de eindafrekening, betaling van € 1.194,38 (bestaande uit laadkosten, verlofuren en wettelijke verhoging), en proceskosten. Logis.P stelt dat de eindafrekening op 15 maart 2024 is verstrekt en betwist de overige vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer geen declaratie heeft ingediend voor de gevorderde laadkosten. Ook staat vast dat werknemer wist dat Logis.P in januari 2023 een nieuwe systematiek voor declareren en vergoeden van laadkosten had ingevoerd. Werknemer had eerder declaraties ingediend, en in de vaststellingsovereenkomst is expliciet vermeld wat onder finale kwijting valt, zoals ingediende declaraties en overige kosten. Het lag op de weg van werknemer om tijdig aan Logis.P te melden dat hij de laadkosten vergoed wilde krijgen. Werknemer had vanaf het sluiten van de vaststellingsovereenkomst tot het einde van zijn dienstverband de tijd om dit aan te geven. Dat werknemer niet het beheer over de laadpaal had, deze niet kon aanmelden, of dat betalingen via EVBox liepen, doet hier niet aan af. De vordering tot betaling van de laadkosten wordt afgewezen.

Verder stelt werknemer dat Logis.P zijn openstaande verlofdagen niet heeft uitbetaald. Logis.P voert aan dat werknemer in januari 2024 niet het aantal overeengekomen dagen heeft gewerkt en dat was afgesproken dat werknemer in februari 2024 vrijgesteld zou worden van werk tegen verrekening van verlofdagen. Volgens Logis.P waren er daarom geen verlofdagen meer uit te betalen. Zelfs als werknemer in januari te weinig heeft gewerkt, had Logis.P dit moeten signaleren en melden. Logis.P mag niet zonder toestemming of verzoek van werknemer verlofuren verrekenen. Het late verweer dat partijen afspraken hebben gemaakt over het

inzetten van verlofdagen om vrijstelling van werk te bekostigen, faalt eveneens. De vaststellingsovereenkomst vermeldt nergens dat werknemer resterende verlofdagen zou inzetten voor vrijstelling van arbeid. Het begrip "vrijgesteld van arbeid" impliceert niet dat verlofdagen worden ingezet. Daarnaast wordt in de vaststellingsovereenkomst gesproken over de "vakantiedagen die de werknemer heeft opgebouwd maar niet heeft opgenomen" in de eindafrekening. Logis.P heeft onvoldoende onderbouwd dat dergelijke afspraken zijn gemaakt. Door de verlofdagen niet uit te betalen, heeft Logis.P haar verplichtingen uit de vaststellingsovereenkomst geschonden. Het beroep op finale kwijting slaagt daarom niet. De openstaande verlofdagen moeten alsnog worden uitbetaald, en het gevorderde bedrag van € 388,75 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:228

Zaaknummer: 11262542 \ CV EXPL 24-2983

Rechters: R.F. van Aalst

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werker stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Geen arbeidsovereenkomst omdat werker vrij is om werktijden te bepalen, naar eigen inzicht te werken, niet gebonden is aan verlofregelingen, bedrijfstrainingen of functioneringsgesprekken, en zelf factureert tegen een hogere beloning dan gebruikelijk in loondienst.

Feiten

ByBlue is een groothandel in groenten en fruit. Partijen hebben eind 2021 op voorstel van werker een “consulting agreement” gesloten. Op 31 oktober 2022 is tussen partijen nogmaals een “consulting agreement” voor de duur van één jaar gesloten. Deze overeenkomst is stilzwijgend voortgezet. In mei 2023 is werker eigenaar geworden van 5% van de aandelen van ByBlue. De overige aandelen zijn in handen van persoon B en persoon C. Op 14 juni 2024 hebben werker en persoon C tijdens een telefoongesprek een woordenwisseling gehad. Na dit incident heeft werker geen werkzaamheden meer verricht.

ByBlue heeft op 27 juni 2024 de overeenkomst met werker opgezegd tegen 30 oktober 2024. Werker heeft zich nadien op het standpunt gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. ByBlue heeft vervolgens op 22 juli 2024 voor het geval er sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst werker op staande voet ontslagen wegens bedreiging en chantage. Volgens werker is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig omdat er geen sprake is van een dringende reden. Werker verzoekt daarom ByBlue te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW, bestaande uit het loon over de resterende looptijd van de overeenkomst tot en met 31 oktober 2024, corresponderend met € 54.450 (4,5 maand x € 12.100).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt over de vraag of de overeenkomst tussen werker en ByBlue kwalificeert als een arbeidsovereenkomst of als een overeenkomst van opdracht. Volgens het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad van 24 maart 2023 (ECLI:NL:HR:2023:443) geldt dat de *Haviltex*-maatstaf bepalend is. Als de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke definitie van een arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst als zodanig worden aangemerkt, ongeacht de intentie van partijen.

Bij de beoordeling van deze zaak weegt de kantonrechter verschillende factoren af. Werker beschikt over vrijheid om zijn werktijden te bepalen en zijn werkzaamheden naar eigen

inzicht uit te voeren. Dit duidt sterk op een overeenkomst van opdracht, omdat een gemiddelde werknemer doorgaans gebonden is aan vaste werktijden en instructies. De inbedding van werker in de organisatie van ByBlue roept gemengde signalen op. Hij voert werkzaamheden uit die aansluiten bij de kernactiviteiten van ByBlue, maar hij heeft geen collega's in loondienst die vergelijkbare taken uitvoeren. Daarnaast is hij niet gebonden aan verlofregelingen, bedrijfstrainingen of functioneringsgesprekken, wat zijn inbedding in de organisatie beperkt. Hoewel werker zijn werkzaamheden persoonlijk uitvoert, ontbreekt een expliciete bepaling in de overeenkomst over vervanging. De praktijk wijst erop dat hij de werkzaamheden zelf uitvoert, wat eerder op een arbeidsovereenkomst kan wijzen, maar dit sluit een overeenkomst van opdracht niet uit. Wat betreft beloning en fiscale aspecten factureert werker zelf, draagt hij belastingen af en ontvangt hij een beloning die hoger is dan gebruikelijk in loondienst. Dit duidt op een zelfstandige positie. Verder treedt werker in het economisch verkeer op als ondernemer, mede omdat hij zijn vergoeding via eigen rechtspersonen declareert en aandeelhouder is van ByBlue.

De afspraken en de manier waarop partijen de overeenkomst uitvoeren, komen meer overeen met een verhouding van opdrachtgever en opdrachtnemer dan met die van werkgever en werknemer. De overeenkomst kwalificeert daarom niet als een arbeidsovereenkomst, en het verzoek van werker wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13328

Zaaknummer: 11322483 VZ VERZ 24-8271

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.M.K.P. Coornegoor en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Betaling van premies en bijdragen aan het pensioenfonds Bouwnijverheid, opleidingsfonds en aanvullingsfonds Bouw & Infra. Toerekening betalingen en aftrek betaalde bedragen.*Feiten*

De onderneming (vof) zendt mensen, materialen en machines op basis van uurtarieven uit aan opdrachtgevers (aannemers), die werkzaamheden in het openbare gebied uitvoeren. Werkgevers die een onderneming in de bouwnijverheid uitoefenen, vallen onder de werkingssfeer van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. Op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 en het Pensioenreglement Bouwnijverheid moeten deze werkgevers premie betalen voor hun werknemers. Ook moeten zij op grond van de statuten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Bouw & Infra een bijdrage aan deze stichting betalen. Hetzelfde geldt voor de bijdrage aan de Stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra. De stichtingen hebben facturen aan gedaagde gezonden die deze niet hebben betaald. De stichtingen vorderen – na vermindering van eis – dat gedaagden hoofdelijk worden veroordeeld om een bedrag van € 10.146,09 aan de stichtingen te betalen. In reconventie vorderen gedaagden dat de stichtingen worden veroordeeld tot terugbetaling van wat al door gedaagden is betaald.

Oordeel

Gedaagden hebben als eerste aangevoerd dat de onderneming niet onder de werkingssfeer van de reglementen van de stichtingen valt en dat zij geen werkgever in de bouwnijverheid zijn. De kantonrechter is van oordeel dat dit verweer niet slaagt. De omschrijving die gedaagden van hun werkzaamheden hebben gegeven sluit, anders dan zij menen, niet uit dat zij onder de werkingssfeer vallen. Ook bedrijven die zijn gericht op dienstverlening aan derden op het gebied van bouw- en infrawerken vallen onder de werkingssfeer. De beschrijving die gedaagden zelf van hun werkzaamheden hebben gegeven sluit, daargelaten de feitelijke juistheid ervan, uitstekend aan bij deze omschrijvingen. Ook de eigen gedragingen van gedaagden geven aanleiding om ervan uit te gaan dat de onderneming onder de werkingssfeer valt. Al met al heeft de kantonrechter onvoldoende aanknopingspunten om te oordelen dat gedaagden niet onder de werkingssfeer vallen. Zij moeten dus de premies betalen aan de stichtingen. Gelet op de uitleg van de stichtingen hebben gedaagden de vordering van de stichtingen voor het overige onvoldoende weersproken en de vordering in reconventie tot terugbetaling van het te veel betaalde onvoldoende onderbouwd. De vordering van de stichtingen tot betaling van de achterstallige factuurbedragen, minus het bedrag van € 2.500,

is dus toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:225

Zaaknummer: 11053032 \ CV EXPL 24-1554

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: D.M. Boes en H. Vijn

Wetsartikelen: 6:119 BW; WBpf 2000

RECHTSPRAAK

Werkgeefster valt niet onder de werkingssfeer van de Horeca-cao en is daarom niet gehouden tot doorbetaling aan werknemer van 95% van het overeengekomen loon tijdens het eerste ziektejaar, maar slechts van 70%.*Feiten*

Werknemer heeft op 6 juni 2022 een arbeidsovereenkomst met Sushipoint Amsterdam B.V. (hierna: Sushipoint) gesloten voor de duur van twaalf maanden, in de functie van koerier. De arbeidsovereenkomst vermeldt een minimumwerkduur van drie uur per week. Op 17 mei 2023 heeft Sushipoint een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden onder vermelding dat als zij niet binnen 30 dagen zou vernemen van werknemer, zij dat als acceptatie van het aanbod zou beschouwen. Op 7 juni 2023 heeft Sushipoint aan werknemer een bericht gestuurd waarin onder meer staat dat werknemer heeft aangegeven te willen stoppen en dat zijn laatste werkdag 7 juni 2023 is. Ook heeft Sushipoint aangegeven dat als deze informatie juist is, zij deze beschouwt als opzegging door werknemer. Op 10 juni 2023 heeft werknemer gewerkt. Op 11 juni 2023 stond hij nog ingeroosterd, maar op die dag heeft werknemer niet gewerkt. Op 23 juni 2023 was werknemer betrokken bij een ongeval. Als gevolg daarvan is hij arbeidsongeschikt uitgevallen. Op 12 juli 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht (a) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst is voortgezet tot en met 5 juni 2024, (b) de opzegging te vernietigen, (c) Sushipoint te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon en (d) wedertewerkstelling in het geval van arbeidsgeschiktheid. De kantonrechter heeft de verzochte verklaring voor recht toegewezen, omdat Sushipoint heeft erkend dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen voor onbepaalde tijd voortduurt. Omdat Sushipoint niet aan haar verplichting op grond van artikel 7:628a lid 5 BW heeft voldaan moet Sushipoint op grond van lid 8 van dit artikel vanaf 7 juli 2023 het loon betalen dat werknemer gemiddeld in de eerste twaalf maanden heeft verdiend. De kantonrechter is van oordeel dat Sushipoint een restaurantbedrijf heeft en daarom binnen de werkingssfeer van de Horeca-cao valt en dat gedurende de eerste 52 weken ziekte 95% van het loon betaald moeten worden. Tegen de beslissing dat de Horeca-cao van toepassing is en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt Sushipoint met haar enige grief op. Sushipoint stelt dat zij niet als horecabedrijf in de zin van artikel 1.3 van de Horeca-cao en evenmin als werkgever in de zin van artikel 1.2 van de Horeca-cao kwalificeert.

Oordeel

Het hof overweegt als volgt. De werkingsfeerbepaling in een cao moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm, die inhoudt dat aan een cao-bepaling een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven, waarbij in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis zijn. Daarmee komt het niet aan op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht, voor zover deze niet uit de daarin opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao is gesteld. Werknemer stelt weliswaar dat Sushipoint onder de werkingsfeer van de Horeca-cao valt en dat hij derhalve recht heeft op betaling van 95% van zijn loon tijdens ziekte op grond van deze cao, maar hij heeft die stelling naar het oordeel van het hof niet (voldoende) onderbouwd. Sushipoint heeft daarentegen gemotiveerd betwist dat zij onder de werkingsfeer van de Horeca-cao valt. De sushi(maaltijden) wordt/worden altijd in haar vestiging bereid en de sushi wordt vervolgens bij klanten thuis bezorgd of klanten komen de sushi bij de betreffende vestiging afhalen. Aan de hand van foto's van haar vestiging in Amsterdam heeft Sushipoint voorts toegelicht dat die vestiging niet is ingericht om de bestelde sushi ook ter plaatse te nuttigen. Evenmin kan gezegd worden dat Sushipoint een cateringbedrijf is. Een cateringbedrijf krijgt doorgaans de opdracht om bepaald eten voor een bepaald evenement voor een bepaalde groep mensen te bereiden en de verzorging daarvan op de locatie van de klant te regelen. Dat gaat verder dan het enkel bereiden en bezorgen van sushi op basis van een individuele bestelling. Op grond hiervan komt het hof tot de conclusie dat Sushipoint niet onder de werkingsfeerbepaling van de Horeca-cao valt. De omstandigheid dat Sushipoint enkele jaren geleden verplicht is toegetreden tot het Pensioenfonds Detailhandel en niet het Pensioenfonds Horeca & Catering, vormt naar het oordeel van het hof eveneens een indicatie voor die conclusie. De bestreden beschikking wordt vernietigd maar uitsluitend voor zover Sushipoint daarbij is veroordeeld tot betaling aan werknemer van 95% van € 489,27 bruto per maand aan loon vanaf 7 juli 2023 tijdens de eerste 52 weken. Sushipoint wordt veroordeeld tot betaling van 70% van € 489,27 bruto per maand gedurende het eerste ziektejaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:18

Zaaknummer: 10645995 EA VERZ 23-772

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

Advocaten: W.H.J. Luijter en J.F. Overes

Wetsartikelen: 7:628a BW; 7:668 BW; 7:671 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst. Aanbod werkgeefster is niet schriftelijk aanvaard. Toch heeft werkneemster feitelijk gewerkt door uitvoering aan het aanbod te geven. Benoeming deskundige in verband met de precontractuele goede trouw en de daaraan verbonden informatieplicht. Tussenbeschikking.

Feiten

Werkneemster voert op 24 mei 2024 op het kantoor van Flexiso Telefoonservice B.V. (hierna: Flexiso) een kennismakingsgesprek met de directeur-eigenaar van Flexiso. Op 30 mei 2024 stuurt deze per e-mail een schriftelijk aanbod voor een tussen partijen te sluiten arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2024. Na een of twee dagen gewerkt te hebben op het kantoor van Flexiso meldt werkneemster zich ziek. Op 12 juni 2024 bericht Flexiso dat het contract per direct wordt beëindigd omdat het vertrouwen ontbreekt in de verdere samenwerking. Werkneemster vraagt vervolgens aan de directeur om de door haar gewerkte uren en reiskosten uit te betalen. Ook vraagt zij haar bij het UWV ziek uit dienst te melden. Werkneemster vraagt een Ziektewetuitkering aan. Bij beslissing van 24 juni 2024 wijst het UWV deze aanvraag af. In vonnis in kort geding van 29 juli 2024 veroordeelt de voorzieningenrechter Flexiso tot betaling van een bedrag van € 275,50 bruto aan achterstallig loon. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging, (achterstallig) loon en toelating tot haar werkzaamheden indien de bedrijfsarts haar al of niet gedeeltelijk arbeidsgeschikt heeft gevonden. Werkneemster stelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 12 juni 2024 niet rechtsgeldig is, primair op grond van het feit dat het tussen partijen overeengekomen proeftijdbeding nietig is en subsidiair omdat Flexiso de arbeidsovereenkomst wegens ziekte heeft opgezegd. Flexiso verzet zich en verzoekt bij voorwaardelijke tegenverzoeken onder meer een verklaring voor recht dat geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, de arbeidsovereenkomst te vernietigen wegens bedrog en de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Flexiso voert aan dat werkneemster de arbeidsovereenkomst alleen is aangegaan om aanspraak te kunnen maken op een Ziektewetuitkering.

Oordeel

Is sprake van een arbeidsovereenkomst?

Ter discussie staat niet dat sprake is van een schriftelijk aanbod voor een arbeidsovereenkomst van Flexiso. Hoewel werkneemster dit aanbod niet schriftelijk heeft

aanvaard, blijkt uit het feit dat zij daadwerkelijk heeft gewerkt bij Flexiso dat zij uitvoering heeft gegeven aan dat aanbod en daarmee dat aanbod heeft geaccepteerd. Hierbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat er geen discussie heeft plaatsgevonden over de inhoud van het contract. Werkneemster heeft alleen gevraagd wanneer het salaris wordt uitbetaald. Flexiso heeft weliswaar nog aangevoerd dat er geen sprake was van een gezagsverhouding, maar dat standpunt moet worden verworpen. Aan het enkele feit dat tussen (de coördinator van) Flexiso en werkneemster overleg is gevoerd over het rooster kan niet de conclusie worden verbonden dat er geen sprake was van een gezagsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter geldt dat werkneemster het aanbod van Flexiso heeft aanvaard en dat er aldus sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Precontractuele goede trouw

Flexiso stelt dat werkneemster haar ten tijde van de sollicitatie en het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft misleid. Zij is ervan overtuigd dat werkneemster nimmer van plan was uitvoering te geven aan de geplaatste vacature, omdat zij hiertoe - medisch gezien - niet in staat was. Volgens Flexiso is het onmogelijk dat werkneemster niet bekend was met haar arbeidsongeschiktheid en had het op haar weg gelegen om Flexiso hierover te informeren. De kantonrechter begrijpt uit de stellingen van Flexiso dat zij een beroep doet op de precontractuele goede trouw en de daaraan verbonden informatieplicht. Uitgangspunt is dat een werkgever bij sollicitaties geen vragen mag stellen met betrekking tot de gezondheid van de potentiële werknemer en/of zijn verzuimverleden. Daartegenover staat wel dat een potentiële werknemer, in het kader van de precontractuele goede trouw, gehouden is om een potentiële werkgever voorafgaand aan het aangaan van een arbeidsovereenkomst te informeren over mogelijke medische en/of psychische beperkingen waarvan de werknemer begrijpt of redelijkerwijs moet begrijpen dat deze aan uitoefening van de bij werkgever beoogde werkzaamheden in de weg kunnen staan en dat het voor de potentiële werkgever van belang is daarmee bekend te zijn teneinde de beslissing te nemen of hij de arbeidsovereenkomst wil aangaan en zo ja, onder welke voorwaarden. De kantonrechter is van oordeel dat een bedrijfs- of verzekeringsarts als deskundige moet worden benoemd, die twee vragen moet beantwoorden: (a) waren er bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst fysieke dan wel mentale beperkingen en (b) en indien ja, waren er bij werkneemster beperkingen van mentale aard waardoor zij redelijkerwijs niet heeft begrepen of kunnen begrijpen dat haar medische situatie voor Flexiso van belang kon zijn bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst? Alvorens een deskundige te benoemen zijn partijen in de gelegenheid gesteld om zich binnen veertien dagen na de datum waarop deze beschikking wordt gegeven bij akte uit te laten over de door de kantonrechter voorgestelde te benoemen deskundige, de aan hem voor te leggen vragen en het door Flexiso te betalen voorschot op de kosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9395

Zaaknummer: 11272113 \ HA VERZ 24-116

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: C.P. Bean en W.J. Bloemena

Wetsartikelen: 7:61o BW; 3:37 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt aanspraak op diverse vergoedingen. Werkgeefster beroept zich op verrekening vanwege te veel betaalde loon na uitspraken UWV in verband met arbeidsongeschiktheid werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 6 januari 2020 in dienst getreden bij Innocom I.T. B.V. (hierna: Innocom) tegen laatstelijk een salaris van € 2.917,80 bruto exclusief emolumenten. Werknemer heeft zich op 18 juni 2021 ziek gemeld. Het UWV heeft op 13 juni 2023 geoordeeld dat Innocom niet genoeg heeft gedaan om werknemer te laten re-integreren en de loondoorbetalingsverplichting verlengd tot 15 juni 2024. Innocom heeft tegen de beslissing van 13 juni 2023 bezwaar gemaakt en op 24 augustus 2023 heeft het UWV het bezwaar van Innocom tegen de verlenging van de loondoorbetaling gegrond verklaard. Bij beschikking van 23 februari 2024 heeft het UWV werknemer een voorschot van zijn WIA-uitkering van € 2.378,58 bruto per maand, exclusief vakantiegeld vanaf 1 maart 2024 toegekend. Het UWV heeft op 5 maart 2024 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Innocom heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 12 maart 2024 opgezegd per 31 maart 2024. Bij beslissing van het UWV van 14 maart 2024 is bepaald dat werknemer vanaf 16 juni 2023 geen recht meer heeft op een WIA-uitkering en dat de voorschotbetaling eindigt per 1 maart 2024. Werknemer heeft tegen deze beslissing bezwaar aangetekende. Werknemer verzoekt Innocom te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een bedrag van € 8.934,91 bruto aan vakantie-uren over de periode 6 januari 2020 tot en met 17 juni 2023, alsmede een bedrag van € 2.847,64 bruto aan vakantie-uren over de periode 18 juni 2023 tot en met 31 maart 2024, en een verklaring voor recht dat hij recht heeft op de winstuitkering 2023 en 2024. Innocom betwist niet dat werknemer recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, maar beroept zich op verrekening.

Oordeel

Partijen zijn het eens over de verschuldigdheid en de hoogte van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter oordeelt dan ook dat deze bedragen, behoudens een geslaagd beroep op verrekening, in beginsel toewijsbaar zijn.

Opgebouwd vakantiegeld en verlofsaldo tot 18 juni 2023

De kantonrechter moet hier beoordelen of de vakantiedagen van werknemer al dan niet ten onrechte door Innocom zijn afgeschreven. Voor de beantwoording van de vraag of Innocom

terecht vakantiedagen heeft afgeschreven moet worden vastgesteld of er in die desbetreffende periode sprake is van re-integratiewerkzaamheden of re-integratieverplichtingen van werknemer (ECLI:NL:HR:2023:1603). Per periode stelt de kantonrechter vast of Innocom de vakantiedagen terecht of ten onrechte heeft afgeschreven. Werknemer heeft uiteindelijk recht op een bedrag van € 7.642,37 bruto.

Onverschuldigde betaling vanaf 18 juni 2023?

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van onverschuldigde betaling en dat werknemer geen recht had op loon na 18 juni 2023, maar dat hij niet het gehele loonbedrag aan Innocom hoeft terug te betalen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer een percentage van 25% aan Innocom moet terugbetalen. De hoofdregel is dat onverschuldigd betaald loon terug moet worden betaald. Een terugvordering kan echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar of in strijd met het goed werkgeverschap zijn. De kantonrechter oordeelt dat hiervan sprake is.

Winstuitkering 2023 en 2024 en beroep op verrekening

De kantonrechter oordeelt dat het bij de aanspraak op de winstuitkering gaat om de uitleg van artikel 5.4 van het personeelshandboek. Daarin staat dat uitkering is gebaseerd op een daadwerkelijke bijdrage aan het resultaat van de onderneming. Vaststaat dat werknemer in 2022 en 2023 nauwelijks werkzaamheden heeft verricht, zodat niet kan worden geoordeeld dat hij een bijdrage aan het ondernemingsresultaat heeft geleverd. Innocom heeft een discretionaire bevoegdheid om te bepalen welke werknemers in aanmerking komen voor een winstuitkering. De verzochte verklaring voor recht is niet toewijsbaar. Het beroep van Innocom op verrekening wordt gehonoreerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13306

Zaaknummer: 11120107 VZ VERZ 24 5218

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: C.M. de Wijs en mr. H. Dekker

Wetsartikelen: 288 Rv; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot wedertewerkstelling met nevenverzoeken afgewezen. Is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd? Cao Primair onderwijs.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2021 voor twaalf maanden in algemene dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (bij wijze van proef artikel 3.1.2. Cao PO) in de functie van onderwijsassistent op de openbare basisschool. Op 1 augustus 2022 is de arbeidsovereenkomst met twaalf maanden verlengd. In beide arbeidsovereenkomsten is nagenoeg gelijklopend bepaald dat het bij functioneren naar wederzijdse tevredenheid de intentie van werkgeefster is deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de cao-versies 2021, 2022 en 2022-2023 is bepaald dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Medio juni 2023 bericht werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en op 31 juli 2023 van rechtswege eindigt. Op 25 april 2024 beroept werkneemster zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wordt werkgeefster gesommeerd tot wedertewerkstelling, betaling van het achterstallige loon, vakantietoeslag en de wettelijke verhoging. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat per 1 augustus 2022 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alsmede veroordeling van werkgeefster tot wedertewerkstelling in haar functie, met nevenverzoeken.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de cao voorschrijft dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd regel is met eenmaal de mogelijkheid om in bijzondere gevallen voor ten hoogste 12 maanden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op deze regel, tot de toepassing waarvan werkgeefster zich op grond van de cao heeft verbonden en in aanmerking genomen het goed werkgeverschap dat de arbeidsovereenkomst van partijen (mede) beheerst, werkgeefster slechts met succes een beroep op de uitzondering van de regel kan doen indien zij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt waarom van de regel wordt afgeweken. De arbeidsovereenkomst van 1 augustus 2022 geeft geen antwoord op de vraag waarom werkgeefster bij het aangaan van die overeenkomst een uitzondering op de regel heeft gemaakt. De kantonrechter overweegt dat het feit dat werkgeefster zonder

toelichting een uitzondering op de regel heeft gemaakt door met werkneemster op 1 augustus 2022 opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan, niet betekent dat zij geacht moet worden met haar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Uit de cao noch uit de wet vloeit voort dat schending van artikel 3.1 lid 2 van de cao van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd doet ontstaan. Goed werkgeverschap bracht enkel met zich dat werkgeefster per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had dienen aan te bieden. Vast staat dat werkgeefster het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij brief van 15 juni 2023 heeft aangezegd tegen 1 augustus 2023. Voor zover relevant wijst werkgeefster er terecht op dat de vervaltermijn waarbinnen de nietigheid moet worden ingeroepen reeds is verstreken. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11

Zaaknummer: 11167416/RP VERZ 24-50363

Rechters: D. Nobel

Advocaten: J.M. Eerkes en H.J. Brouwer

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

DJI-medewerker is terecht op staande voet ontslagen na het sturen van vertrouwelijke documenten naar zijn privémail. Toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 2006 werkzaam bij de Staat der Nederlanden (Dienst Justitiële Inrichtingen) en bekleedt sinds 2017 de functie van senior transportbegeleider bij de Landelijke Bijzondere Bijstandseenheid (LBB), een specialistisch onderdeel van de Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O). Op 13 maart 2023 is werknemer aangehouden op verdenking van het overtreden van artikel 138c van het Wetboek van Strafrecht (het delen van niet-openbare gegevens) en is hij in verzekering gesteld. Werknemer is vervolgens op dezelfde dag op drie verschillende tijdstippen door de Rijksrecherche verhoord. Nadat hij op 15 maart 2023 weer op vrije voeten is gesteld, heeft DV&O hem uitgenodigd voor een hoorgesprek naar aanleiding van de aanhouding. Dit gesprek vond plaats op 21 maart 2023. Vanwege het lopende onderzoek door de Rijksrecherche is werknemer geschorst met behoud van loon. Op 15 juni 2023 heeft DV&O het proces-verbaal van bevindingen inzake het onderzoek naar werknemer van de Rijksrecherche ontvangen. Het proces-verbaal is niet dezelfde dag met werknemer gedeeld. Op 20 juni 2023 deelde de Rijksrecherche aan DV&O (in de persoon van A, voormalig divisie manager Specialistische Taken) mee dat het proces-verbaal alsnog gedeeld mocht worden met werknemer, waarna A werknemer dezelfde dag voor een gesprek met DV&O heeft uitgenodigd. Dit gesprek heeft op 22 juni 2023 plaatsgevonden, waarbij DV&O werknemer een kopie van het proces-verbaal heeft overhandigd en hem de gelegenheid heeft gegeven dit eerst door te lezen. Na afloop van het gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. DV&O heeft het ontslag op staande voet bevestigd in de brief van 23 juni 2023. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd, maar in het (voorwaardelijk) tegenverzoek van de Staat geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding of billijke vergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en doorbetaling van loon. De Staat verzoekt in het incidenteel hoger beroep dat het hof bepaalt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Anders dan werknemer betoogt, is het ontslag naar het oordeel van het hof onverwijld

gegeven. Weliswaar is DV&O al op 15 juni 2023 op de hoogte gekomen van de verweten gedragingen, maar de Dienst heeft onbetwist aangevoerd dat zij op dat moment nog geen toestemming van de Rijksrecherche had om het proces-verbaal van bevindingen met werknemer te delen. Die toestemming kreeg DV&O op 20 juni 2023, waarop DV&O nog dezelfde dag een afspraak met werknemer heeft gemaakt voor een gesprek op 22 juni 2023. Uit deze gang van zaken volgt dat DV&O in dit stadium voortvarend genoeg heeft gehandeld. Het achterwege blijven van een deugdelijk onderzoek naar het bestaan van een dringende reden, waaronder het niet of niet voldoende in acht nemen van het beginsel van hoor en wederhoor, betekent niet dat geen sprake kan zijn van een dringende reden voor ontslag op staande voet, anders dan de kantonrechter had overwogen. De conclusie luidt dat werknemer, gelet op de context waarbinnen de DV&O opereert en waarbij de veiligheid van collega's een prominente plaats inneemt, een onaanvaardbaar risico heeft genomen door de twee documenten die aan de e-mails van 8 februari en 20 oktober 2021 waren gehecht, naar zijn privé e-mailadres op een niet beveiligde laptop te sturen. Ook al was werknemer zich er niet van bewust dat dit niet mocht, hij had zich er wel van bewust moeten zijn, gelet op de aandacht die zijn werkgever voor het veilig digitaal omgaan met vertrouwelijke informatie had gevraagd. Hiermee is de dringende reden voldoende komen vast te staan. Het hof acht, alles afwegende, het ontslag op staande voet gerechtvaardigd. Dit betekent dat de kantonrechter de opzegging ten onrechte heeft vernietigd. Als gevolg van de voorwaardelijke ontbinding waar de Staat om had verzocht, is de arbeidsovereenkomst geëindigd per 1 februari 2024. In de tussenliggende periode heeft werknemer niet gewerkt. Dat de arbeid niet is verricht, behoort in redelijkheid voor risico van werknemer te komen. Werknemer zal het loon dat hij heeft ontvangen in de periode 20 oktober 2023 tot 1 februari 2024 aan de Staat moeten terugbetalen. Ook zal werknemer de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW aan de Staat moeten betalen.

Transitievergoeding

Het hof zal de Staat wel veroordelen om aan werknemer de wettelijke transitievergoeding te betalen. Het hof is er namelijk niet van overtuigd geraakt dat werknemer slechte intenties had bij het versturen van de gewraakte e-mailberichten met bijlagen noch dat hij de bedoeling heeft gehad de hierin neergelegde informatie te openbaren. Het hof is niet gebleken dat werknemer ongewenste contacten onderhield aan wie hij mogelijk informatie zou hebben doorgespeeld. Werknemer heeft verregaand nonchalant gehandeld hetgeen verwijtbaar maar geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:8017

Zaaknummer: 200.339.859

Rechters: A.A. van Rossum, M.E.L. Fikkers en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: S. Wouters en A.J. Verhagen

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Ipr. Rechtsmacht. Toepasselijk recht. Achterstallig loon 67 schepelingen binnenvaart op de Donau. Loonvorderingen tegen uitlener en inlener personeel.*Feiten*

MPS houdt zich bezig met het ter beschikking stellen van werknemers aan schepen, ook wel crewing genoemd. Werknemers hebben een arbeidsovereenkomst gesloten met MPS. In 2022 hebben MPS en Trading Line B.V. een Crew Management Agreement gesloten. Deze overeenkomst bepaalt onder meer dat de Ship Managers de betaling aan Trading Line B.V. moeten garanderen, die op haar beurt verantwoordelijk is voor de uitbetaling van salarissen en andere financiële verplichtingen aan de bemanning. De scheepseigenaren in kwestie zijn Alja Shipping, Trading Line Assets, Rivieren Poort en Cooperation c.s. De advocaten van werknemers hebben MPS en Trading Line B.V. gesommeerd om het achterstallige salaris aan werknemers te betalen. Aan deze sommaties is niet voldaan. Werknemers hebben in kort geding gevorderd dat MPS en Trading Line B.V. hoofdelijk worden veroordeeld tot betaling van achterstallige salarissen, wettelijke verhogingen, wettelijke rente, en bankkosten, met bedragen die per eiser zijn gespecificeerd. Daarnaast vorderen zij dat MPS en Trading Line B.V. verplicht worden om tijdig de salarissen van de nog werkzame bemanningsleden te blijven betalen, eveneens vermeerderd met wettelijke verhogingen en rente. Verder wordt gevorderd dat Alja Shipping, Trading Line Assets, Rivieren Poort en Cooperation c.s. toestaan dat de vorderingen van eisers worden verhaald op de respectieve schepen waarop werknemers hebben gewerkt, voor zover het verhaalsrecht in het betreffende rechtsgebied dit toestaat. Gedaagden hebben verweer gevoerd tegen de ingestelde vorderingen.

Oordeel

De voorzieningenrechter heeft zich bevoegd verklaard om kennis te nemen van de zaak. Deze bevoegdheid werd gebaseerd op een forumkeuzebeding in de arbeidsovereenkomsten en het feit dat gedaagde partijen geen beroep hebben gedaan op onbevoegdheid. Het spoedeisend belang bij in ieder geval vordering I is evident. Het gaat hier om achterstallig salaris van werknemers dat kennelijk al enkele maanden niet wordt betaald. De vorderingen werden echter slechts deels toegewezen, en beperkt tot de achterstallige loonbetalingen jegens de formele werkgever (MPS) die niet in de procedure verscheen. De voorzieningenrechter benadrukte dat MPS, als werkgever, verplicht blijft tot loonbetaling aan werknemers, ongeacht welk recht op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. De overige vorderingen, zoals wettelijke verhogingen, rente en vergoeding van bankkosten werden afgewezen wegens een

ontoereikende onderbouwing door werknemers. De voorzieningenrechter achtte Roemeens recht van toepassing op basis van artikel 8 Rome I-Verordening, nu werknemers hun arbeid voornamelijk in Roemenië verrichtten en daar ook hun gewone verblijfplaats hadden. Voor een beroep op Nederlandse wetgeving, zoals artikel 7:616a BW, ontbrak derhalve een juridische grondslag. Daarnaast wees de voorzieningenrechter de vorderingen tegen andere partijen, waaronder Trading Line B.V., af. Hij overwoog dat de aard van een kort geding zich niet leent voor de beoordeling van complexe feiten en bewijs, zoals de exacte rol van deze partijen in de arbeidsverhoudingen. Ook werd geen rechtsgrond gevonden om hen aansprakelijk te houden. De proceskosten werden toegewezen tegen de in het ongelijk gestelde partijen. De voorzieningenrechter maakte daarbij enkele ambtshalve beslissingen met betrekking tot de uitvoerbaarheid bij voorraad.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:361

Zaaknummer: 690768

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: K. Boele, H.W. ten Katen, J. Smit, M.L. Dost, mr. T. Roos en mr. M. Hofman

Wetsartikelen: 7:616a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

KNAW kon niet in redelijkheid komen tot het besluit tot geleidelijke uitfasering van het wetenschappelijk onderzoek met non-humane primaten. KNAW heeft niet aan haar motiveringsplicht ex artikel 25 lid 3 WOR voldaan omdat zij niet alle kenbare bij haar organisatie betrokken gerechtvaardigde belangen tegen elkaar heeft afgewogen.

Feiten

Een van de door de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (hierna: KNAW) beheerde instituten is het Nederlands Instituut voor Neurowetenschappen (hierna: het Herseninstituut of NIN), waar fundamenteel toegepast onderzoek wordt gedaan naar het visuele systeem en een prothese voor blindheid. Onderdeel daarvan is het doen van dierproeven met non-humane primaten (hierna: NHP), waarvoor binnen de KNAW een kolonie van zeventien resusapen wordt gehouden. Op 1 mei 2024 heeft de ondernemingsraad van de KNAW (hierna: de OR) een verzoekschrift ingediend bij de Ondernemingskamer ten aanzien van een op 2 april 2024 genomen besluit tot geleidelijke uitfasering van het wetenschappelijk onderzoek met NHP's binnen de KNAW-instituten, in casu het Herseninstituut, en tot een volledige stopzetting van het onderzoek uiterlijk op 1 oktober 2032 (hierna ook: het besluit). Daaraan is het volgende voorafgegaan. Op 14 april 2009 heeft KNAW een verzoek om uitbreiding van de apenkolonie van zeventien naar 34 dieren afgewezen en laten weten dat de KNAW zich voortaan strikt zal houden aan een beleid van geen verdere uitbreiding van het wetenschappelijk onderzoek met NHP's. In april 2014 heeft een door de KNAW ingestelde commissie gerapporteerd over nut en noodzaak van het gebruik van NHP's als proefdier. De commissie onderschrijft dat experimenten met NHP's alleen zijn toegestaan als er overtuigende en dwingende redenen zijn vanuit wetenschappelijk of maatschappelijk belang en alternatieven niet voorhanden zijn. In 2016 en in juli 2018 heeft de Tweede Kamer twee moties aangenomen die zien op de afbouw van proeven op NHP's. Op 17 januari 2017 is bovendien een rapport van het Rathenau Instituut op verzoek van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) verschenen dat mogelijke alternatieven en scenario's in kaart heeft gebracht. De conclusie van het rapport is dat het geheel of gedeeltelijk stoppen van onderzoek met apen uiteindelijk een politieke keuze is. Daarna heeft de minister de commissie-Bijker ingesteld die verder onderzoek ging doen naar deze kwestie. In juni 2019 heeft een door KNAW ingestelde commissie ook een rapport uitgebracht waarin de mogelijkheden in kaart zijn gebracht voor proefdiervrije innovaties. Vervolgens heeft de KNAW een voorlopig besluit tot uitfasering genomen. In dat kader heeft zij de OR gevraagd advies uit te brengen. Aan het voorgenomen besluit heeft de KNAW onder meer ten grondslag

gelegd dat er in toenemende mate een roep vanuit politiek en maatschappij klinkt om wetenschappelijk onderzoek met NHP's om ethische reden zo veel mogelijk te beperken, wat ook terug te lezen valt in de bovengenoemde verschillende adviezen. Bovendien zouden andere academische instellingen deze keuze al hebben gemaakt. Op 15 februari 2024 heeft de OR negatief geadviseerd. Hierbij heeft de OR de KNAW verzocht het onderzoek van OCW af te wachten en alternatieven te onderzoeken. Daarnaast wijst de OR op de noodzaak van het onderzoek en vraagt zij aandacht voor de kritische geluiden van experts als het gaat om het stopzetten van dit onderzoek. Op 2 april 2024 heeft het bestuur van de KNAW het advies van de OR niet gevolgd en een definitief besluit genomen. In onderhavige procedure verzoekt de OR de Ondernemingskamer te oordelen dat de KNAW niet in redelijkheid tot het besluit had kunnen komen en de KNAW daarom te gebieden het besluit in te trekken.

Oordeel

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. De KNAW heeft niet aan de in artikel 25 lid 3 WOR omschreven motiveringsplicht voldaan. Niet is in geschil dat er aanzienlijke ethische bezwaren kleven aan het doen van onderzoek met NHP's en evenmin is in geschil dat de wens om tot een beperking van dergelijk onderzoek te komen maatschappelijk breed wordt gedragen. Daar staat echter tegenover dat onomstreden is dat het onderzoek dat door het Herseninstituut wordt gedaan van groot wetenschappelijk belang is en dat het mogelijk zicht biedt op een aanzienlijke verbetering van de levenskwaliteit van een groot aantal mensen met een hersenaandoening. Tegen die achtergrond vergt het besluit om op termijn te komen tot een beëindiging van het onderzoek binnen de KNAW-organisatie met NHP's dat niet noodzakelijk is voor de bestrijding van levensbedreigende ziekten en uitbraken van infectieziekten die de volksgezondheid bedreigen, een concrete afweging van de daarbij betrokken gerechtvaardigde belangen en kan niet worden volstaan met de constatering dat het niet wenselijk is dat dergelijk onderzoek wordt voortgezet. Van de KNAW mag worden verwacht dat zij in het licht van het advies van de OR concreet maakt welke specifieke belangen van de KNAW en haar organisatie ertoe nopen dat het onderzoek met NHP's dat niet aan de voormelde uitzondering voldoet, wordt beëindigd. Vervolgens had zij dit kunnen afwegen tegen de belangen die de OR heeft aangekaart, waaronder het maatschappelijk belang van het behoud van excellent wetenschappelijk onderzoek en de belangen van patiënten met een hersenaandoening. Dat heeft de KNAW niet gedaan. De verzoeken van de OR worden toegewezen. Wel merkt de Ondernemingskamer nog op dat hiermee geen inhoudelijk oordeel wordt gegeven over de vraag of het onderzoek met NHP's binnen de KNAW-organisatie dat niet noodzakelijk is voor de bestrijding van levensbedreigende ziekten en uitbraken van infectieziekten die de volksgezondheid bedreigen, op termijn moet worden beëindigd. Het is uiteindelijk aan de KNAW om daarover, met inachtneming van alle kenbare bij haar organisatie betrokken gerechtvaardigde belangen, alsnog een besluit te nemen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3423

Zaaknummer: 200.340.679/01 OK

Rechters: A.W.H. Vink, C.C. Meijer, M.P. Nieuwe Weme, M.N. Hoogendoorn RA en M.J.R. Broekema

Advocaten: J. Mesman, Y.H. Dissel en B. Schouten

Wetsartikelen: 25 lid 1, 3, 4 en 5 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege disfunctioneren vernietigd. Ontbinding op de g-grond. Het door werkgeefster te betalen loon wordt vanwege de korte duur van het dienstverband gematigd tot drie maanden.*Feiten*

Werknemer is op 9 juli 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als adjunct-directeur. Op 14 augustus 2024 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen vanwege een gebrek aan kennis, omdat werknemer over onvoldoende daadkracht zou beschikken, regelmatig taken niet tijdig afrondde en zich niet aan de verlofregels had gehouden. Volgens werknemer is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven en hij verzoekt de kantonrechter daarom het ontslag te vernietigen. Werkgeefster heeft, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd. Ook tegen het voorwaardelijk ontbindingsverzoek voert werknemer verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigen de opgegeven redenen geen ontslag op staande voet. Nog los van het feit dat de kantonrechter niet kan vaststellen dat werknemer eerder op de tekortkomingen in zijn functioneren is geweest, geldt dat werkgeefster een verbetertraject had moeten aanbieden. Voor een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren is geen plaats. Werkgeefster wist bij de indienstneming van werknemer, die toen bovendien nog student was, dat hij niet beschikte over de benodigde kwalificaties. Werkgeefster had er dus rekening mee moeten houden dat werknemer meer begeleiding en tijd nodig zou hebben om zich de werkzaamheden eigen te maken. De kantonrechter begrijpt dat de directe aanleiding voor het ontslag de verlofopname van werknemer was, die hij zonder toestemming heeft gedaan. Vast is komen te staan dat werknemer de verlofperiodes in een eerder stadium heeft doorgegeven. Niet gesteld of gebleken is dat werkgeefster hierop gereageerd heeft, waardoor werknemer ervan uit mocht gaan dat zijn verlofopgave was goedgekeurd. Het ontslag is niet rechtsgeldig gegeven en wordt vernietigd. Wel zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft een relatie met de nicht van de directeur van werkgeefster, die werknemer op verzoek van de familie een baan heeft aangeboden. Er is duidelijk sprake van een mismatch waarvoor beide partijen verantwoordelijkheid dragen. Werkgeefster heeft werknemer te hoog ingeschat en werknemer heeft tijdens de sollicitatieprocedure gebruik gemaakt van AI. Het gebruik van AI vormt geen

verwijtbaar handelen. Het gebruik van AI is binnen de onderneming niet verboden. Wel heeft werknemer hierdoor het vertrouwen van werkgeefster geschaad. De arbeidsverhouding is door het gebrek aan vertrouwen zodanig ernstig en duurzaam verstoord geraakt dat niet van werkgeefster kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgeefster is een kleine onderneming waardoor herplaatsing niet in de rede ligt. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt toegewezen. In beginsel duurt de loondoorbetalingsverplichting tot 1 februari 2025. De kantonrechter oordeelt dat toewijzing tot onaanvaardbare gevolgen zal leiden. De door werknemer gewerkte periode is namelijk uitzonderlijk kort geweest. Inmiddels heeft werknemer ander werk gevonden met dezelfde arbeidsomvang. De loonvordering wordt op grond van artikel 7:680a BW gematigd tot het wettelijke minimum van drie maanden loon en de wettelijke verhoging tot nihil. De wettelijke rente is wel toewijsbaar. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6707

Zaaknummer: 11304967 UE VERZ 24-273 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.A. Spigt

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:699 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemster vanwege gebrekkige behandeling klacht en beweerdelijk tekortschieten in re-integratieverplichtingen door Maasstad Ziekenhuis afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 1984 in dienst getreden bij Stichting Maasstad Ziekenhuis (hierna: Maasstad) als gespecialiseerd verpleegkundige. Op 3 mei 2020 is er een incident geweest tussen werknemster en een collega. Werkneemster heeft een klacht ingediend over grensoverschrijdend gedrag door de collega. De klacht is niet naar tevredenheid van werknemster afgehandeld. Op 6 september 2022 is werknemster arbeidsongeschikt geworden. Tijdens de re-integratie vertelde Maasstad werknemster dat zij niet meer terug mocht keren naar haar afdeling. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 223.436,96 en een volledige vergoeding van de kosten van rechtsbijstand. Werkneemster voert aan dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding die is veroorzaakt door de handelswijze van Maasstad, namelijk de manier waarop Maasstad met haar klachten en re-integratie is omgegaan. Maasstad betwist dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar vindt eveneens dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd. Maasstad heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend voor het geval het verzoek van werknemster wordt afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Maasstad heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan werknemster wordt daarom geen transitievergoeding en ook geen billijke vergoeding toegekend. Maasstad had duidelijker onderscheid moeten maken tussen een incident waarbij werknemster werd uitgescholen en algehele samenwerkingsproblematiek. Doordat dit onvoldoende is gedaan kon bij werknemster de indruk ontstaan dat zij medeschuldig werd geacht aan het incident waarbij haar collega haar uitschold. In zoverre treft Maasstad wel een verwijt, maar er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Maasstad heeft de klacht opgepakt en de collega heeft een waarschuwing gekregen. Hoewel Maasstad de klacht wel pas na enkele maanden heeft opgepakt, heeft zij aangevoerd dat dit te maken had met de arbeidsongeschiktheid van werknemster. Ook ten aanzien van andere incidenten geldt dat Maasstad geen ernstig verwijt treft dan wel dat de klacht veel te laat is aangekaart. Daarnaast heeft werknemster aangevoerd dat de mededeling van Maasstad dat zij na de

arbeidosgeschiktheid en een mislukt mediationtraject niet terug mocht keren naar haar team ernstig verwijtbaar handelen is. Het voorstel tot overplaatsing had te maken met het gebrek aan vertrouwen dat werkneemster in haar leidinggevendenden leek te hebben. Maasstad heeft werkneemster de toegang tot haar afdeling niet ontzegd maar heeft haar in het kader van haar beperkte belastbaarheid gevraagd niet naar de afdeling te komen. Als werkneemster haar verzoek intrekt, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van Maasstad worden ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Werkneemster erkent dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat deze ontbonden moet worden. Zoals door Maasstad verzocht wordt aan werkneemster wel een transitievergoeding toegekend. Voor een billijke vergoeding is geen ruimte. De proceskosten in het verzoek en in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13312

Zaaknummer: 1114573 VZ VERZ 24-5091

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: D.M.F. Snelder en D. Hogenboom

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Contract arbeidsongeschikte uitzendkracht onterecht beëindigd. Hoewel overeenkomst spreekt van periodes van vier weken, vermeldt deze ook dat stilzwijgend wordt verlengd tot het begin van fase 3, na 52 weken. Toepassing Haviltex-norm. Onduidelijkheid einddatum voor rekening werkgeefster, mede omdat werknemer en zijn vrouw uit Roemenië zijn gekomen, een leaseauto hebben ontvangen en werkgeefster onduidelijk heeft gecommuniceerd over duur overeenkomst.

Feiten

Werkgeefster is een uitzendbureau. Werknemer is afkomstig uit Roemenië en is op 22 april 2024 bij haar in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst. De uitzendovereenkomst valt onder de NBBU-cao. Daarnaast hebben werkgeefster en werknemer een plaatsingscontract afgesloten, op basis waarvan werknemer vanaf 22 april 2024 als buschauffeur wordt ingezet bij onderneming 1, die hem vervolgens heeft doorgeleend aan onderneming 2. Op 31 juli 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij arbeidsongeschikt gebleven. Werkgeefster heeft op 23 augustus 2024 per e-mail gemeld dat de uitzendovereenkomst per 11 augustus 2024 is geëindigd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de uitzendovereenkomst minimaal tot het begin van fase 3, namelijk 20 april 2025, zou doorlopen. Hij baseert dit op de bepaling dat de overeenkomst telkens stilzwijgend wordt verlengd tot fase 3 en op mondelinge toezeggingen. Voorts voert werknemer aan dat het ontslag in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte. Werkgeefster stelt dat de overeenkomst telkens voor vier weken is aangegaan en dat deze van rechtswege eindigt na ommekomst van die periode. Volgens haar is de overeenkomst na de ziekmelding niet verlengd, in lijn met artikel 3 van de overeenkomst, waarin staat dat de overeenkomst bij arbeidsongeschiktheid eindigt op de overeengekomen einddatum. Werkgeefster stelt tevens dat er geen sprake is van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Werknemer verzoekt de kantonrechter een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd op 11 augustus 2024, en vernietiging van de eventuele opzegging door werkgeefster. Voorts verzoekt hij doorbetaling van 90% van zijn salaris vanaf 11 augustus 2024. Ook eist werknemer dat werkgeefster onderneming 1 en onderneming 2 zal informeren dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is hersteld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De overeengekomen einddatum van de uitzendovereenkomst is onduidelijk. De uitleg van de een overeenkomst dient te geschieden aan de hand van de zogeheten *Haviltex*-maatstaf. Hoewel de overeenkomst spreekt van periodes van vier weken, vermeldt deze ook dat de overeenkomst stilzwijgend wordt verlengd tot het begin van fase 3, na 52 weken. Deze onduidelijkheid komt voor risico van werkgeefster, mede omdat werknemer niet juridisch werd bijgestaan en in een zwakkere positie verkeert. Het is redelijk om de uitzendovereenkomst uit te leggen als een overeenkomst die doorloopt tot het einde van fase 1/2, namelijk 20 april 2025. Dit oordeel wordt versterkt door het feit dat werknemer en zijn vrouw uit Roemenië zijn gekomen, een leaseauto hebben ontvangen en werkgeefster geen duidelijke communicatie heeft gegeven over de duur van de overeenkomst. De arbeidsovereenkomst loopt derhalve door tot 20 april 2025. Het verzoek tot een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd, wordt afgewezen omdat werknemer geen zelfstandig belang heeft aangetoond. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt eveneens afgewezen, omdat werkgeefster niet heeft opgezegd, maar heeft gehandeld in de veronderstelling dat de overeenkomst van rechtswege is geëindigd. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. Werkgeefster dient 90% van het salaris tot 20 april 2025 door te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7049

Zaaknummer: 11351168 \ UE VERZ 24-313 MS/2170

Rechters: J.W. Wagenaar

Advocaten: M. de Jong en M.H.M. Deppenbroek

Wetsartikelen: 7:690 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

De rechtbank ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen, veroordeelt eiser tot betaling van de transitievergoeding en veroordeelt gedaagde tot betaling van de proceskosten.*Feiten*

Het ROC is een onderwijsinstelling die beroeps- en volwassenenonderwijs aanbiedt aan 18.000 studenten, met ongeveer 2.000 medewerkers. Het onderwijs wordt georganiseerd in negen mbo-colleges. Werknemer begon in 1996 bij het ROC, waarna zijn loopbaan diverse functies omvatte, waaronder functie 1, functie 2 en functie 3. Hij heeft een MBA-opleiding gevolgd, maar in 2019 kwam zijn functie door bezuinigingen te vervallen. Na zijn aanmelding bij de personeelscommissie zijn er diverse pogingen gedaan om hem te herplaatsen, maar deze waren zonder succes. In februari 2019 werd zijn functie opgeheven en sindsdien was werknemer niet meer actief binnen het ROC, behalve voor projectactiviteiten. Er werd geprobeerd hem een functie bij verschillende locaties aan te bieden, maar werknemer accepteerde deze niet, onder andere vanwege onveiligheid die hij ervoer en twijfel over de geboden functies. In 2023 werd hij ziek gemeld, waarna re-integratie niet mogelijk bleek. Het ROC verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van een verstoorde arbeidsverhouding en het feit dat werknemer sinds 2019 niet meer werkzaam is geweest, ondanks pogingen tot herplaatsing. Het ROC stelt dat werknemers werkrelatie met het ROC niet meer hersteld kan worden door de ontstane vertrouwensbreuk, veroorzaakt door onder meer de weigering van een passende functie. ROC betwist de betaling van vakantiedagen en stelt dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer geen invloed heeft op de ontbinding. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en vraagt om een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hij stelt dat het ROC geen serieuze herplaatsingsinspanningen heeft geleverd en dat zijn weigeringsgedrag voortkwam uit onjuiste behandelingen, zoals onveiligheid bij de pilot en onterechte afwijzingen voor functies. Ook stelt hij dat zijn opgenomen gesprekken bewijs leveren voor zijn standpunt. Werknemer verlangt herplaatsing of, indien dit niet mogelijk is, een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst tussen het ROC en werknemer terecht wordt ontbonden vanwege de verstoorde arbeidsverhouding. Ondanks diverse pogingen van het ROC om werknemer te herplaatsen, inclusief acht matchingsgesprekken en het aanbieden van vacatures, is er geen geschikte functie gevonden. De verstoorde verstandhouding en het gebrek aan draagvlak binnen de organisatie zijn de kern van het probleem, wat het voor het

ROC onmogelijk maakt de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De afwijzingen van de aangeboden functies werden vaak gebaseerd op een gebrek aan relevante kennis en een ineffectieve communicatiestijl van werknemer. Ondanks ondersteuning in de vorm van coaching en mediation bleef het vertrouwen tussen werknemer en het ROC ontbreken. De kantonrechter wijst erop dat de opzegging niet te maken heeft met ziekte, aangezien de verstoring van de arbeidsverhouding al voor de ziekmelding bestond. De transitievergoeding van € 77.156,48 bruto wordt toegewezen. Er is geen aanleiding voor een billijke vergoeding, aangezien het ROC voldoende inspanningen heeft geleverd om werknemer binnen de organisatie te behouden. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:7013

Zaaknummer: 11329206

Rechters: U. van Houten

Advocaten: M.F. Groen en S.J.M. Masselink

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig einde dienstverband. Geen strijd met artikel 4 Wghb/cz.*Feiten*

In deze zaak speelt de vraag of een arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd of onrechtmatig is beëindigd vanwege schending van de zorgplicht van werkgever. Werknemer, groepslesmedewerker sinds januari 2023, stelt dat zijn werkgever hem geen vast contract heeft aangeboden vanwege zijn depressie, waarvan werkgever op de hoogte was. Hij beweert dat werkgever bijdroeg aan het verergeren van zijn depressie en een chronische suïcidale toestand veroorzaakte. Op grond hiervan vordert werknemer herstel van het dienstverband. Werkgever betwist de vordering van werknemer en voert aan dat de arbeidsovereenkomst op reguliere wijze van rechtswege is geëindigd, in overeenstemming met de wet- en regelgeving. Volgens werkgever was er geen sprake van een situatie zoals bedoeld in artikel 7:682 BW. Werkgever stelt dat hij niet wist dat werknemer een arbeidsbelemmering had of dat hij door ziekte of een gebrek werd beperkt in zijn werk, waaronder een mogelijke belemmering als gevolg van het Ehlers-Danlos-syndroom. Wat betreft de psychische klachten benadrukt werkgever dat deze geen invloed hadden op het functioneren van werknemer in zijn functie. Daarnaast stelt werkgever dat hij zorgvuldig met werknemer is omgegaan, ondanks diens soms problematische houding en handelwijze. Volgens werkgever heeft hij meerdere gesprekken met werknemer gevoerd en daarbij juist een bovengemiddelde invulling gegeven aan zijn zorgplicht. Werkgever voert aan dat de niet-verlenging van het contract hier los van staat en niet is ingegeven door enige beperking of ziekte van werknemer. De rechter moet beoordelen of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtmatig is en of de zorgplicht van werkgever naar behoren is nageleefd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst van werknemer rechtsgeldig van rechtswege is geëindigd en niet hoeft te worden hersteld. Werkgever heeft tijdig de beëindiging aangezegd en was vrij om de overeenkomst niet te verlengen.

Toetsing aan de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wghb/cz)

De kantonrechter overweegt dat een werkgever geen onderscheid mag maken op grond van een handicap of chronische ziekte bij het aangaan, verlengen of beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Hoewel werknemer stelt dat zijn depressie tot discriminatie heeft geleid, heeft hij niet aangetoond dat sprake is van een handicap of chronische ziekte zoals bedoeld in de wet. De definitie sluit aan bij de Europese richtlijn, waarin een chronische

beperking moet worden bewezen als langdurig en belemmerend voor deelname aan het beroepsleven.

Geen bewijs voor chronische depressie

De kantonrechter constateert dat werknemer geen medische stukken over heeft gelegd om aan te tonen dat zijn depressie chronisch is. Zelfs als dat wel het geval zou zijn, kan niet worden vastgesteld dat werkgever hiervan op de hoogte was. Bovendien is niet gebleken dat werkgever de depressie als reden heeft gebruikt om het contract niet te verlengen. Werkgever heeft juist betoogd dat de onrust veroorzaakt door de persoonlijke omstandigheden van werknemer binnen het bedrijf een rol speelde. De rechter concludeert dat werkgever niet in strijd met de Wghb/cz of artikel 7:611 BW heeft gehandeld. Het verzoek tot herstel van het dienstverband wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6967

Zaaknummer: 11382924

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: R.G.P. van Marle

Wetsartikelen: 7:667 BW